



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Taller motivacional para disminuir el síndrome de Burnout en docentes  
de una unidad educativa.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Laura Paulina Gellibert Villao (ORCD: 0000-0002-9053-414X)

**ASESOR:**

Dr. César Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2021

## **DEDICATORIA**

Este es el resultado de mucho esfuerzo y dedicación, se lo dedico a mis hijos Benjamín y Barbarita. A Mis padres Walter y Laura por su apoyo incondicional.

Paulina Gellibert Villao

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por guiarme y no dejarme sola.

A la Universidad César Vallejo.

A los docentes que impartieron sus enseñanzas en las aulas

A mi tutor por ser guía en este último paso para obtener el título de Maestra.

Paulina Gellibert Villao

# ÍNDICE

Carátula-----	i
Dedicatoria-----	ii
Agradecimiento-----	iii
Índice-----	iv
Índice de tablas-----	v
Índice de gráficos-----	vi
RESUMEN-----	vii
ABSTRACT-----	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN-----</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO-----</b>	<b>14</b>
2.1. Tipo y diseño de Investigación-----	14
2.2. Operacionalización de las Variables-----	15
2.3. Población, muestra y muestreo-----	16
2.3.1. Población-----	16
2.3.2. Muestra-----	16
2.3.3. Muestreo-----	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad---	17
2.4.1. Técnica-----	17
2.4.2. Instrumentos-----	17
2.4.3. Validez y confiabilidad-----	17
2.5. Método de análisis de datos-----	18
2.6. Aspectos éticos-----	19
<b>III. RESULTADOS-----</b>	<b>20</b>
<b>IV. DISCUSIÓN-----</b>	<b>29</b>
<b>V. CONCLUSIONES-----</b>	<b>31</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES-----</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS-----</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS-----</b>	<b>37</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Operacionalización de las Variables .....	15
TABLA 2. Población .....	16
TABLA 3. Aplha de Cronbach obtenida en la prueba piloto .....	18
TABLA 4. Síndrome de Burnout en los docentes antes y después del taller motivacional .....	20
TABLA 5. Nivel de agotamiento personal en los docentes antes y después del taller motivacional .....	21
TABLA 6. Nivel de despersonalización en los docentes antes y después del taller motivacional .....	22
TABLA 7. Nivel de logro personal en los docentes antes y después del taller motivacional .....	23
TABLA 8. Prueba de Normalidad .....	24
TABLA 9. Estadístico de muestras relacionadas.....	25
TABLA 10. Estadístico de muestras relacionadas – Agotamiento personal.....	26
TABLA 11. Estadístico de muestras relacionadas – Despersonalización .....	27
TABLA 12. Estadístico de muestras relacionadas – Logro Personal .....	28

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. <i>Síndrome de Burnout en los docentes antes y después del taller motivacional</i> .....	20
GRÁFICO 2. <i>Nivel de agotamiento personal antes y después del taller motivacional</i> .....	21
GRÁFICO 3. <i>Nivel de despersonalización antes y después del taller motivacional</i> .....	22
GRÁFICO 4. <i>Nivel de logro personal antes y después del taller motivacional</i> .....	23

## RESUMEN

En la actualidad se piensa que es importante ser competitivo y que los docentes deben prepararse siempre para poder brindar una educación de calidad, pero este proceso, no solo incluye su proceso de capacitación y actualización de conocimientos, sino que también, su trabajo como docente la preparación de su material de trabajo, el uso de nuevas tecnologías, sabemos que un docente no solo imparte sus clases, sino que hace de los estudiantes parte de su tiempo y su vida, además de una frase que se viene repitiendo con el pasar de los años, los docentes llegan a convertirse en los segundos padres para los estudiantes, pero esta vocación y entrega de los mismos, puede ocasionar un grave stress, que a través de estudios se lo ha denominado “El síndrome de Burnout” se considera como un gran problema de índole social, así mismo deteriora la salud de los docentes, tienen riesgo a sufrir de agotamiento tanto físico como emocional. Con lo mencionado anteriormente el estudio de este tema es de gran importancia pues se pretende contribuir a la descripción del síndrome de Burnout en el contexto, además de despertar en los profesionales de la educación la necesidad de preservación de la salud, conocer las causas que los llevan a un agotamiento profesional, para mejorar las relaciones individuo – organizacionales (escuela), este estudio se realizara en docentes que tengan más de 1 año laborando.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout, Taller motivacional, Agotamiento profesional

## **ABSTRACT**

At present, it is thought that it is important to be competitive and that teachers must always prepare to be able to provide a quality education, but this process not only includes their process of training and updating their knowledge, but also their work as a teacher. preparation of their work material, the use of new technologies, we know that a teacher not only teaches his classes, but also makes the students part of his time and life, as well as a phrase that has been repeated with the passing of the years, teachers become second parents for students, but this vocation and dedication of the same can cause serious stress, which through studies has been called "Burnout syndrome" is considered a great A problem of a social nature, it also deteriorates the health of teachers, they are at risk of suffering from both physical and emotional exhaustion. With the aforementioned, that of this topic is of great importance since it is intended to contribute to the description of Burnout syndrome in the context, in addition to awakening in education professionals the need to have health, in addition to knowing the causes that They lead them to professional exhaustion, to improve individual - organizational (school) relationships, this study is carried out in teachers who will have more than 1 year working.

Keywords: Burnout Syndrome, Motivational Workshop, Professional exhaustion



## I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout se considera como un gran problema de índole social, así mismo deteriora la salud de los docentes, pudiendo acarrear graves perturbaciones físicas y mentales de los trabajadores. Personas que mantienen una relación de forma directa y recurrente con otros, por intensos esfuerzos, pero en intervalos pequeños de tiempo para poder recuperarse, tienen riesgo a sufrir de agotamiento tanto físico como emocional. Entre las labores de estas personas están el ser docente, ya que están en constante estrés por situaciones laborales, este fenómeno se compone por tres dimensiones: el agotamiento emocional, despersonalización y el bajo logro personal, siendo esto una situación que afecta al entorno educativo, y a los procesos de enseñanza y aprendizaje que se llevan en las instituciones educativas. Es así que, partiendo de estas consideraciones, el presente trabajo de investigación pretende contribuir a la descripción del síndrome de Burnout en el contexto.

De acuerdo al autor Ballone en su investigación realizada en el año 2005 considera que el síndrome de Burnout se lo conoce como el conjunto de síntomas que provocan que ocurra un desgaste en el ambiente laboral, siendo visto como una de las situaciones principales para que ocurra un desgaste en lo que está relacionado a la parte profesional. Desde su génesis hasta los actuales momentos, se pretende evidenciar la pertinencia e importancia de las instituciones educativas para la sociedad, ya que estas juegan un rol importante en la formación de los individuos que la atraviesan (Ballone, 2005).

Cuando se relacionan las dos variables de estudio: actividad docente y síndrome de Burnout, se determina que los problemas son más serios, debido al descuido de las autoridades estatales, así como factores que están relacionados con la violencia física y psicológica, la falta de respeto por parte de la sociedad hacia los docentes, permitiendo que ellos se enfermen (Carlotto, 2003).

Al tratar de los propósitos de las instituciones de enseñanza, Jin, Yeung, & Tang (2015) alegan que la escuela posee carácter socializador, porque permite que

ocurra un intercambio de carácter sociocultural, permitiendo en muchos casos la fijación de valores, el desarrollo de su carácter, el poder apropiarse de ideas y opiniones. Estableciendo su función instructiva, instrumentalizada en el proceso sistemático e intencional del proceso de enseñanza – aprendizaje, y defendiendo la misión de la institución educativa pues permite a los estudiantes poder construir sus pensamientos a treves de la reflexión crítica.

Partiendo del contexto actual de la educación, la figura del docente surge como intermediario para consolidar esta propuesta por parte de las organizaciones. Esto quiere decir que, cotidianamente los docentes son desafiados a renunciar a sus actividades pedagógica, imputadas por aquellos cambios científicos y tecnológicos que ocurren en la sociedad, de modo articulado a su productividad y desarrollo profesional.

El interés por el síndrome de Burnout fue creciendo a causa de tres factores: el primero esta relacionado a los cambios que se llevaron a cabo sobre la salud y la importancia que se le dio a mejorar la calidad de vida, esto fue por parte de la Organización mundial de la salud. El aumento de la demanda y las exigencias poblacionales con relacion a servicios sociales, de educación y salud constituyen al segundo factor. Y finalmente la concientización para la investigación así como los organos públicos y servicios clinicos con relacion al tema, entendieno de esta manera, la necesidad de profundizar en estudios que permitan la prevencion de su sintomatología, pues la misma se presenta más compleja y nociva de que se proyectaba en los estudios iniciales (Silva, 2016).

La profesión docente es considerada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), como una de las mas estresantes, con fuerte incidencia de elementos que conducen al Síndrome de Burnout. Ese fenómeno, que aflige a los docentes de diferentes países, parece portar un carácter epidémico mundial que extrapola las fronteras nacionales. (Gil - Monte, 2016)

Estudios sobre la prevalencia y factores asociados al Burnout, como variables sociodemográficas y laborales, realizados en diversos países son contradictorios y

necesitan ampliar sus investigaciones. Esa cuestión ocurre debido a cuestiones culturales de determinados países y categorías funcionales y también por los diferentes puntos de corte utilizados, ya que no todos los países que investigan el síndrome de Burnout tienen su validación.

El Ministerio de Salud de Lisboa, registra actualmente al síndrome de Burnout como una enfermedad mental, siendo necesaria, la implementación en esta categoría profesional, de políticas de prevención y promoción a la salud. Por los desafíos que los docentes encuentran frente al crecimiento de las demandas de índole social en la crisis que actualmente tiene el sistema educativo.

Según Batista, Jaqueline, Carloto, & Coutino (2016), frente a estas exigencias se requiere que los docentes posean una variedad de habilidades personales que les permitan desempeñar roles que se contradicen entre ellos, es decir, la formación académica y la disciplina en el aula, teniendo que lidiar con factores de carácter social y emocional de los alumnos, además de conflictos que están relacionados a las expectativas de los padres, educadores y comunidad. En contrapartida, el trabajo que realizan los docentes lo hacen bajo condiciones estresantes, tales como: salarios bajos, carencia de recursos materiales y didácticos necesarios para su correcto desempeño laboral, horarios excesivos que muchas veces pasan de las 8 horas diarias, aulas con gran cantidad de estudiantes, falta de seguridad, participación de políticas y planificaciones sin sentido.

El combinar estos factores estresantes trilogicos, es decir, individuales, sociales y organizacionales, producen en los docentes una sensación de desvalorización profesional, lo cual desencadena el desarrollo del Síndrome de Burnout. Se considera que este síndrome resulta de la interacción del docente en el ambiente del trabajo con situaciones y factores socio – históricos, psíquicos, relativos al autoestima y autopercepción en cuanto a las actividades que ejercen (Carlotto, 2003).

Para Maslach (2016), Burnout es un fenómeno psicosocial, una enfermedad, que nace como respuesta crónica a los factores estresantes interpersonales ocurridos

en contextos de trabajos. El síndrome de Burnout actualmente se considera como una depredación de la calidad de vida del empleado, en vista de su vínculo con la salud física y mental.

En Ecuador en los últimos tiempos los procesos educativos han cambiado y con ellos, las estructuras organizacionales, afectando a la jornada laboral, los tipos de contratación, las exigencias en las labores docentes, la remuneración y por consiguiente la productividad. Al haberse realizado todos estos cambios, los docentes se vieron afectados aumentando su carga laboral y con ellos los conflictos de roles, provocando un aumento en niveles de carga mental, presentando estrés, depresión, distanciamiento físico y mental, volviéndose el desempeño docente en monótono y rutinario. (Vilaret & Ortiz, 2013)

La presente investigación desea despertar en los profesionales de la educación su necesidad de preservación de la salud, además de conocer las causas que los llevan a un agotamiento profesional, específicamente hablando del síndrome de Burnout, desarrollando actitudes que le ayuden a continuar de forma placentera sus actividades docentes.

Partiendo de esta perspectiva, se eligió este tema de investigación mediante un análisis bibliográfico, donde se demuestran conceptos y estudios que se han realizado por diferentes autores de renombre sobre el tema abordado, en el cual la intención no es agotar el tema propuesto dado su alcance y dificultad, sino brindar a los docentes un marco de mejora de las relaciones individuo – organizacionales (escuela) y la consiguiente mejora en la calidad de salud del docente.

La categoría docente ha sido pionera de estudios sobre el síndrome de Burnout, una de las más investigadas. En 1979 se tienen los primeros registros de estudios descriptivos realizados con docentes. En la década de 1980, crece el interés por Burnout, pues diversas investigaciones muestran resultados considerados alarmantes. Fueron identificados síntomas en grupos profesionales que, hasta entonces, no eran considerados como población en riesgo, por lo contrario, por ser profesionales considerados vocacionales, siendo la docencia una de ellas, se

acreditaba que esos profesionales obtenían gratificaciones en todos los niveles, de lo personal a lo social (Delgado, 2016).

El autor Domínguez Sánchez Encarna, en el año 2015, realizó la investigación “Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales”, en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de la Rioja, teniendo como objetivo dar una explicación a la forma en que el síndrome del quemado puede afectar una profesión que se dedica a dar servicio a las personas, como es el trabajo social, fue una investigación cuantitativa, usando técnicas de investigación que permitieron determinar los riesgos laborales, para evitar el síndrome de Burnout (Domínguez, 2015).

En la Universidad César Vallejo, la autora Santana Aldana Naldy Margoth, realizó una investigación denominada Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la producción, Chimbote – 2017, siendo una investigación cuyo diseño es pre-experimental, y su objetivo general era determinar como un plan motivacional podía ayudar a reducir el estrés en los trabajadores, concluyendo que al aplicar el plan se logró reducirlo de manera significativa (Santana, 2017).

En la Universidad Rafael Landívar, la autora Echeverría Arauz Hanea en el año 2013 realizó la investigación “Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria”, en la ciudad de Quetzaltenango, perteneciente al país de Guatemala, cuyo objetivo general era identificar si los maestros de educación primaria padecen el síndrome de Burnout, teniendo un diseño descriptivo y ex post – factum, llegando a la conclusión el establecimiento de escalas que permitían establecer la incidencia del síndrome de Burnout en los docentes analizados (Echeverría, 2013).

En Argentina, la autora Buteler Constanza, en el año 2015, realizó la investigación “Incidencia de la motivación y el estrés en los profesores de escuelas secundarias de la ciudad de Córdoba: estudio de caso entre profesores secundarios”, siendo de tipo cuali-cuantitativa, no experimenta, teniendo como objetivo verificar si los docentes secundarios estaban estresados y desmotivados, el análisis de los

resultados determinó que la motivación laboral estaba relacionada directamente con el aumento del estrés lo que al final conllevaban a que sufran del síndrome de Burnout (Buteler, 2015).

En Ecuador también se ha realizado investigaciones relacionadas al síndrome de Burnout, el autor Arteaga Martínez Henry Fernando en el año 2014 realizó la investigación “Influencia de los niveles de estrés de los docentes de la Unidad Educativa San José La Salle en el desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional”, esta investigación se llevó a cabo en la universidad Central de Ecuador, la cual tuvo como finalidad determinar aquellos factores que daban origen al estrés en el trabajo de los docentes, esta investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva, concluyendo que si existe la presencia de estrés en docentes y que la realidad social y cultural del contexto en donde viven influyen en aumentarlo, así como también estos factores como inciden en su rendimiento académico (Arteaga, 2014).

En la Universidad Nacional de Loja, en el año 2012, la autora Rentería Cárdenas Ana Gabriela, realizó la investigación “estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes del área de la educación, el arte y la comunicación de la Universidad Nacional de Loja, septiembre 2012 – febrero 2013”, el estudio fue de tipo descriptivo utilizando el método científico, inductivo, deductivo, llegando a la conclusión que el estrés de los docentes está relacionado a la tensión laboral, tensión psicológica e interpersonal, influyendo ese estrés en la aparición del Síndrome de Burnout (Rentería, 2012).

Este síndrome es definido por Malagris & Nassalla (2004) como la reacción a la tensión emocional de manera crónica que es generada a partir del contacto de forma directa y excesiva con otras personas, especialmente cuando estas personas tienen problemas o están preocupados. El acto de cuidar exige mucha más presión y tensión emocional lo cual ocurre de manera constante y de atención perenne, muchas responsabilidades acechan al profesional, y cuando éste se involucra con sus clientes, se desgastan y en muchas ocasiones se dan por vencidos ya que entran a una etapa de agotamiento (p.45).

Burnout es visto como un fenómeno psicosocial ocasionado al padecer de agotamiento tanto físico, mental y emocional a causa de una relación excesiva, constante y directa con las personas, en el área de trabajo.

Según Maslach (2013), se padece de este síndrome cuando se exponen de manera crónica al estrés en el trabajo, es decir, cuando el empleado lo enfrenta diariamente y los recursos que el trabajo dispone no le ayudan a mitigar dicho estrés.

Conceptualmente y para efectos de evaluar, el síndrome de Burnout presenta tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal. (Malagris & Nassalla, 2004). El Agotamiento emocional, en los trabajadores tienen la sensación de agotamiento y de no poder dar más de sí en términos afectivos. Siente que la energía y los recursos emocionales a su disposición están agotados como resultados del intenso contacto diario con problemas ajenos. La Despersonalización es cuando el trabajador desarrolla actitudes y sentimientos negativos y de cinismo en relación a clientes y usuarios. Hay ausencia de sensibilidad, manifestada con endurecimiento afectivo, cosificación de las relaciones interpersonales. Y el último factor es el Bajo logro personal debido a la reducción significativa de los sentimientos de competencia, relativamente a la valoración personal que puede ser obtenida a través del trabajo cuyo objeto son las personas.

Estos factores frecuentemente coexisten, siendo un proceso que tiene un desarrollo gradual en la vida de los trabajadores y raramente se presentan episodios agudos. Es muy difícil que se los perciba en los estados iniciales, y para que se agraven es porque han estado en el individuo por un largo periodo de tensión.

De acuerdo con Benavides (2017), entre los síntomas se pueden encontrar los siguientes, Orden Física: Fatiga constante y progresiva, disturbios del sonido, dolores musculares u osteomusculares, cefalias, jaquecas, perturbaciones gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, disturbios del sistema respiratorio, disfunción sexual, alteraciones menstruales en las mujeres. Orden Psíquica: Falta

de concentración y atención, alteraciones en la memoria, un pensamiento lento, sentimientos de soledad e insuficiencia, impaciencia, autoestima baja, dificultad por la autoaceptación, astenia, desánimo, desconfianza, paranoia, depresión. Orden Comportamental: Abandono de escrúpulos, irritación, aumento de cólera, incapacidad para relajarse, problema en la aceptación de cambios, pérdida de iniciativa, aumento de consumo de sustancias, comportamiento de alto riesgo, suicidio, síntomas defensivos, tendencia al aislamiento, sentimiento de impotencia, pérdida de interés por el trabajo, absentismo, sarcasmo, cinismo.

Siendo así, este síndrome actúa en el ámbito educativo e influye en los procesos pedagógicos deseados en las instituciones, llevando a los profesionales a un método de apatía, cansancio, problemas con la salud y una voluntad inmensa de abandonar su profesión. De acuerdo con Cordero (2016), el síndrome de Burnout ocasiona repercusiones negativas importantes en el sistema de educación, principalmente en los alumnos y en la eficacia de la educación.

La política educativa a nivel internacional ha presentado importantes reformas que se reflejan en las micropolíticas de las instituciones educativas. Para Mariano & Muñiz (2016) consideran que en la actualidad las escuelas y los docentes tienen un rol importante en la socialización de las personas. El adecuado desempeño docente va a depender de las condiciones emocionales que sean consideradas como favorables, esto es porque ellos constituyen para los estudiantes una referencia, un modelo en sus actitudes, en el carácter y manera de tratar al prójimo.

El síndrome de Burnout en la educación es complicado de entender y multidimensional, es el resultado de la relación entre los aspectos del individuo y el ambiente del trabajo. Este ambiente no sólo tiene que ver con el ámbito institucional sino que está relacionado con todos los factores que interactúan ahí, incluyendo aquellos factores macrosociales, como las políticas educativas y factores sociohistóricos. Su aparición en docentes se han considerado como un fenómeno psicosocial relevante, pues no solamente afecta al docente, también lo hace al medio educativo, obstruyendo en la obtención de los objetivos pedagógicos,



ya que los docentes afectados por el síndrome desarrollan un proceso de alienación, deshumanización y apatía.

De acuerdo con López (2011), siempre es atribuida la culpa de los docentes cuando algo está errado: si los estudiantes contestan mal, si son mal educados y hacen mucha bulla dentro del salón de clase, es el docente que carece de autoridad, carácter y rigor, y si los estudiantes no aprenden, entonces el problema es del docente, porque no sabe explicar debidamente, es decir, es incompetente. El síndrome de Burnout en docentes afecta el ambiente educativo e interfiere en el alcance de los objetivos pedagógicos, llevando a estos profesionales a un proceso de deshumanización y apatía que provoca problemas en la salud e intención de abandonar la profesión.

Para que la calidad de vida de los docentes sea, en el contexto profesional o personal, conquistada o restaurada, las acciones propulsoras deberán ser desarrolladas con vistas en la creación de programas centrados en las respuestas de cada individuo a circunstancias estresantes, y no se centran en elementos pertinentes a su ocupación, programas dirigidos al trabajo, para buscar adecuadas condiciones en el trabajo, programas centrados en la interacción del contexto ocupacional e individual, siendo, este último, entendido por Burnout como producto relacional entre la labor y la persona en cuestión (Maslach, 2013).

Según Orsi (2017), los docentes constituyen al grupo de profesionales que están afectados por el síndrome, porque las condiciones de sus trabajos permiten que ellos agoten todas sus energías durante el año lectivo que ellos laboran. Esta situación se manifiesta por la sensación de impotencia frente a la realidad habitual, laboral y personal, enraizando el desánimo y resignación profesional.

Diversos factores están asociados al desgaste del docente. Jin, et al. (2015) identificaron 6 fuentes de estrés diariamente presentados en el adiestramiento profesional del docente:

- El proceder de los estudiantes
- La presión proveniente de las autoridades educativas
- La gran demanda curricular
- Clases extras
- La sobrecarga del trabajo, y;
- La falta de reconocimiento

Sin número de docentes mantienen jornadas laborales superiores a las ocho horas, en función a las políticas públicas que son adoptadas por el sector. Los factores organizacionales afectan los intereses de los profesores, tales como: sueldos y salarios que son considerados inadecuados, decisiones que afectan el trabajo diario, la falta de autonomía, la comunicación inexistente, cúmulo de actividades y tareas, precario soporte organizacional. Estos factores hacen que el docente genere preocupaciones, frustraciones y angustias.

El síndrome de Burnout afecta de forma directa el proceso de enseñanza – aprendizaje, causando daño en el desempeño del docente, en sus relaciones interpersonales, con compañeros de trabajo y estudiantes. El rol del docente abarca varios papeles muchas veces contradictorios, que les exigen el equilibrio en varias situaciones.

Actualmente, la profesión docente se caracteriza por ser una profesión dirigida por varios estresores psicosociales que existen en su medio laboral. Anteriormente, la actividad del docente se la entendía como si fuese una profesión por vocación que producía gran satisfacción personal y profesional, sin embargo, hoy esto ha cambiado, dando lugar a sobrecargas de actividades pedagógicas y administrativas lo cual conlleva a menos tiempo para realizar su trabajo, placer y convivencia social.

La motivación está siendo uno de los asuntos importantes en el estudio del hombre con su trabajo, porque un empleado motivado realiza sus actividades con más calidad dentro de la sociedad. En el trabajo eso es fundamental, y es por eso que las organizaciones precisan motivar a los empleados para que pueda provocar mayor satisfacción en el trabajo, pues un docente desmotivado es posible que sea

afectado por el Síndrome de Burnout que es una demostración indicando cuando el empleado pierde la energía por el trabajo.

La palabra motivación proviene del latín *motivus*, que significa mover, es decir, la palabra indica el procedimiento por el cual el comportamiento humano es impulsado, estimulado o activado por algún tipo de motivo o razón. (Maximiano, 2014)

Según Nakamura, Fortunato, & Rosa (2015), la motivación puede ser considerada como el conjunto de factores que determina el comportamiento de una persona. La motivación ha sido causa de muchas discusiones. Cuando se trata del lado clínico están estudiando las enfermedades, en la educación, se preocupa como la enseñanza de los estudiantes, en el lado religioso se intenta envolver lo que motiva a alguien a tener fe en una determinada creencia y por fin en las organizaciones, donde las mismas procuran alcanzar una mayor rentabilidad de los empleados que hacen parte de la institución.

Para Bergamini (2016), la motivación es generalmente empleado como sinónimo de fuerzas psicológicas, deseos, impulsos, instintos, necesidades, voluntad, intención, siendo esos términos responsables por la connotación de movimiento o acción. La motivación es la fuerza que existe dentro de alguien, siendo responsable por la dirección y también por la energía gastada en el trabajo. La motivación es una forma para incentivar al empleado tanto en la toma de decisiones hasta como su desenvolvimiento personal y profesional.

La motivación es importante, pues, empleados desmotivados son sinónimo no solo de baja productividad, sino también de un ambiente de trabajo hostil. La falta de motivación para la ejecución de tareas afecta directamente al autoestima profesional, porque se sienten menos valiosos para la organización. La falta de motivación también afecta el compromiso con su satisfacción general con la empresa.

Entre los tipos de motivación se tienen la intrínseca y extrínseca, la primera se reporta en comportamientos que son efectuados con entusiasmo. El propio trabajo provoca satisfacción en personas que lo desempeñan, haciendo que el individuo lo ejecute con placer, sintiéndose motivados intrínsecamente y la segunda se refiere sobre todo a comportamientos que están motivados por el hecho de tener una finalidad. Esa finalidad puede ser la obtención de una recompensa material o social después de la concretización de la tarea, la motivación externa puede estar asociada a diversos factores, tales como estatus social, ego, comparación con otros, premios, reconocimientos/elogios. (Robbins, 2011)

Después del análisis de la teoría y analizando su importancia de tema, se realizó la formulación del problema: ¿El taller motivacional dirigido a docentes disminuye el síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa?

Para responder a la pregunta de investigación fue necesario plantear el objetivo general: determinar como el taller motivacional puede disminuir el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa. Para lo cual se tuvo que determinar objetivos específicos que le permitan alcanzarlo:

- Identificar el nivel de Agotamiento Personal en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional.
- Identificar el nivel de despersonalización en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional.
- Identificar el nivel de logro personal en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional.

Para lo cual se determinaron las hipótesis que conllevan a establecer si los talleres motivacionales reducen el síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa.

**H1.-** La aplicación del taller motivacional reduce el síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa.

**H0.-** La aplicación del taller motivacional no reduce el síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa.

Las hipótesis específicas, a continuación se detallan:

1.- El taller motivacional disminuye el agotamiento personal en los docentes de una institución educativa.

2.- El taller motivacional disminuye la despersonalización en los docentes de una institución educativa.

3.- El taller motivacional aumento el logro personal en los docentes de una institución educativa.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de Investigación

Basado en el tema de investigación y por sus características, se enmarca dentro de la investigación pre – experimental, pues se van a tomar en consideración dos tiempos, antes y después de aplicar el taller motivacional, para determinar los niveles de Síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa. La investigación es de tipo cuantitativa, de acuerdo a Fernández y Baptista, este tipo de investigación recoge datos que luego serán utilizados para la comprobación de hipótesis.

De acuerdo con Hernández (2008), el esquema de un diseño pre – experimental es:

M: O1 ----- X ----- O2

Dónde se tiene:

M = Docentes de la Institución Educativa

O1 = Aplicación del pre – test (taller motivacional)

O2 = Aplicación del post – test (Taller motivacional)

X = Taller motivacional.

## 2.2. Operacionalización de las Variables

TABLA 1. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN			
SINDROME DE BURNOUT	Se origina, cuando la persona se expone de manera crónica a situaciones que le generan estrés en el ambiente laboral, cuando el individuo se enfrenta con el día a día (expectativas / motivaciones personales y profesionales) y los recursos que el trabajo dispone para corresponder a la misma. (Maslach, 2013)	Burnout es visto como un fenómeno de carácter psicosocial, el cuál es generado la presencia de agotamiento físico, emocional y mental, por exponerse de forma prolongada, constante y directa con otras personas en el local del trabajo, el cual será medido a través de un cuestionario de 15 ítems, divididos en 3 dimensiones, la dimensión agotamiento emocional 5 ítems, la dimensión despersonalización constaran de 6 ítems, y la dimensión bajo logro personal con 4 ítems.	AGOTAMIENTO PERSONAL	Cansancio Emocional Agotamiento Físico Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás	Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Unas pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)			
			DESPERSONALIZACIÓN	Desempeño en el trabajo Sentimientos negativos hacia la competencia				
			LOGRO PERSONAL	Trato interpersonal hacia los compañeros Falta de preocupación por los problemas de otros Autoconcepto				
			TALLER MOTIVACIONAL	Diseño y enunciado de forma racional de actividades específicas, graduales y sistemáticas que permiten cumplir con los objetivos y metas planteadas (Kisnerman, 1977).		Son Talleres los cuales están relacionados con las dimensiones: agotamiento personal, de estabilidad y bajo logro personal, en docentes de la Unidad Educativa Leonardo W. Berry	PLANIFICACIÓN	- Objetivos - A quién va dirigido - Esquema para la presentación de los talleres - Tiempo para la ejecución.
							DESARROLLO	- Metodología - Actividades - Recursos
							EVALUACIÓN	- Instrumentos para evaluar indicadores.

Elaborado por: Paulina Gellibert Villao

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

La población esta compuesta por los docentes pertenecientes a la institución educativa Leonardo W. Berry.

TABLA 2. *Población*

Docentes Área / Nivel	Mujeres	Hombres	Total
<b>Inicial</b>	3	0	3
<b>Primaria</b>	36	21	57
<b>total</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>60</b>

**Fuente:** secretaria de la Institución educativa Leonardo W. Berry

Al ser una población pequeña, se pueden trabajar con todos sus elementos, por lo tanto no se aplica fórmula muestral.

### 2.3.2. Muestra

La muestra no probabilística “son muestras en que hay una elección deliberada de los elementos de la población. Depende del criterio y juicio del investigador” (Medeiros, 2016; p. 59)

Se tiene una población pequeña, por lo tanto para trabajar se aplicara todos los elementos.

### 2.3.3. Muestreo

El muestreo realizado en la tesis es el muestreo no probabilístico, para lo cual se determinaron criterios de inclusión y exclusión, detallados a continuación:



### **Criterios de inclusión**

- Docentes que trabajan en la institución educativa “Leonardo W. Berry”, que tenga más de 1 año laborando como docentes.

### **Criterio de Exclusión**

- Docentes que trabajan en la Institución Educativa “Leonardo W. Berry” con un tiempo menor al año.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

Se aplicará una técnica que está relacionada con la recepción de datos que permiten determinar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa a través de una encuesta. Siendo esta encuesta base para la obtención de datos que se podrán analizar de forma descriptiva

### **2.4.2. Instrumentos**

Se aplicará un cuestionario el cual fue elaborado por el investigador, constará de 22 ítems los cuales estarán divididos de la siguiente manera: dimensión Agotamiento emocional tendrá 3 indicadores con 9 ítems, la dimensión Despersonalización, constará de 2 indicadores los cuales tienen 5 ítems, mientras que la dimensión logro personal, contará de 3 indicadores con 8 ítems.

### **2.4.3. Validez y confiabilidad**

El proceso, se evaluará bajo el criterio de tres expertos profesionales afines al área de educación.

La confiabilidad se obtuvo mediante la aplicación del método de Alfa de Cronbach. Este método de medición permite al investigador establecer que un mismo individuo produce iguales resultados (Hernández & Sampiere, 2013).

TABLA 3. *Alfa de Cronbach obtenida en la prueba piloto*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	22

Como se puede evidenciar, en la prueba piloto el Alpha de Cronbach fue de ,724 el cual se encuentra dentro del valor aceptado.

## 2.5. Método de análisis de datos

Se utilizó Microsoft Excel para la tabulación y presentación de resultado obtenidos mediante la aplicación de cuestionarios al aplicar la técnica de investigación de la encuesta, es decir, estadística descriptiva e inferencial fue utilizada. Para la comprobación de la hipótesis se aplica la t – student.

Para el procesamiento de datos se consideraron tres (3) dimensiones de la variable dependiente: Agotamiento emocional, Despersonalización, Bajo logro personal, contenidas en 15 ítems, los cuales serán valorados con seis niveles de respuestas. Siendo su puntuación mínima de uno (0) y la máxima de cinco (6).

La ponderación se realizó a través de tres niveles: Bajo, medio y alto, considerando valores mínimos y máximos a continuación se detallan:

**- AGOTAMIENTO PERSONAL**

NIVEL BAJO	0	-	18
NIVEL MEDIO	19	-	26
NIVEL ALTO	27	-	54

- **DE ESTABILIDAD**

NIVEL BAJO	0	-	5
NIVEL MEDIO	6	-	9
NIVEL ALTO	10	-	30

- **LOGRO PERSONAL**

NIVEL BAJO	0	-	14
NIVEL MEDIO	15	-	31
NIVEL ALTO	32	-	48

- **NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT**

NIVEL BAJO	0	-	52
NIVEL MEDIO	53	-	87
NIVEL ALTO	88	-	132

## **2.6. Aspectos éticos**

Se garantiza a los participantes del cuestionario la confidencialidad de los datos, así como la información planteada es de fuentes fidedignas y son de carácter académico.

### III. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar cómo el taller motivacional disminuye el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa.

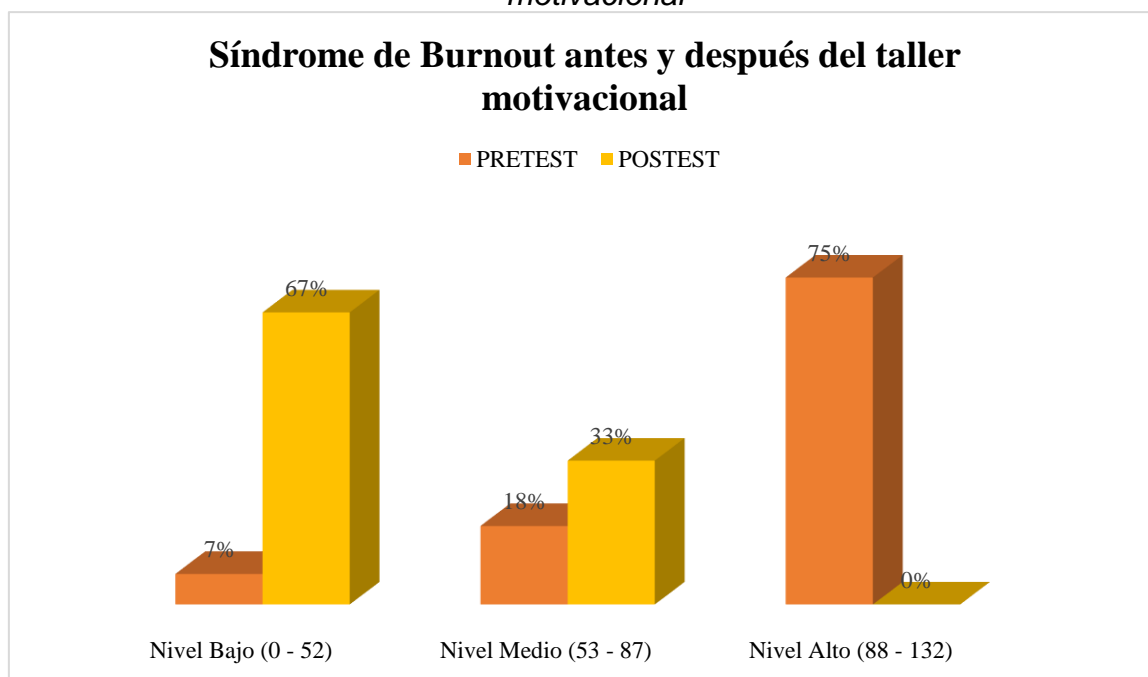
TABLA 4. *Síndrome de Burnout en los docentes antes y después del taller motivacional*

Niveles	Pretest		Postest	
	Fi	%	Fi	%
Nivel Bajo (0 - 52)	4	7%	40	67%
Nivel Medio (53 - 87)	11	18%	20	33%
Nivel Alto (88 - 132)	45	75%	0	0%
<b>TOTAL</b>	60	100%	60	100%

**Fuente:** Test antes y después de aplicar el taller motivacional

**Elaborado por:** Laura Paulina Gellibert Villao

GRÁFICO 1. *Síndrome de Burnout en los docentes antes y después del taller motivacional*



**Fuente:** Test antes y después de aplicar el taller motivacional

Basado en los resultados obtenidos se pudo evidenciar en la tabla # 4 que el 7% de los docentes antes de aplicar el taller motivacional tenían niveles bajos del síndrome de Burnout, el 18% se ubicaban en el nivel medio mientras que el 75% de ellos tenían niveles altos del síndrome de Burnout. Después de la aplicación del

taller motivacional los niveles cambiaron, ahora el 67% de los docentes tienen niveles bajos del síndrome de Burnout, el 33% se encuentran en el nivel medio.

**Objetivo Específico 1:** Identificar el nivel de Agotamiento Personal en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional.

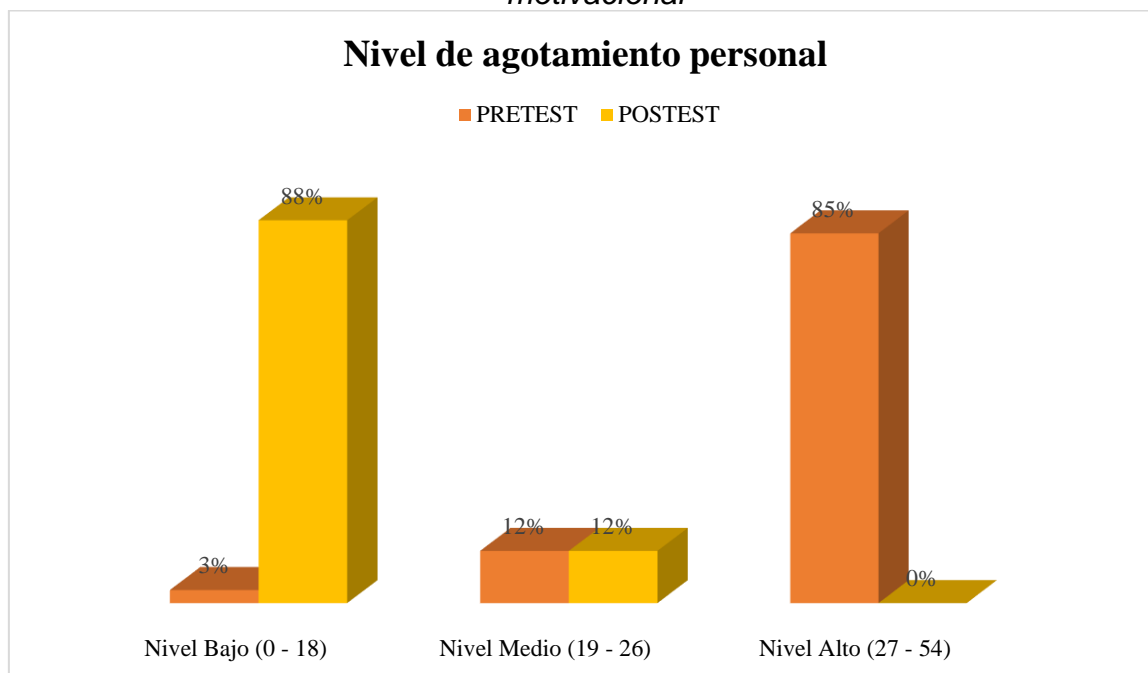
TABLA 5. Nivel de agotamiento personal en los docentes antes y después del taller motivacional

Niveles	Pretest		Postest	
	Fi	%	Fi	%
Nivel Bajo (0 - 18)	2	3%	53	88%
Nivel Medio (19 - 26)	7	12%	7	12%
Nivel Alto (27 - 54)	51	85%	0	0%
<b>TOTAL</b>	60	100%	60	100%

Fuente: Test antes y después de aplicar el taller motivacional

Elaborado por: Laura Paulina Gellibert Villao

GRÁFICO 2. Nivel de agotamiento personal antes y después del taller motivacional



Fuente: Test antes y después de aplicar el taller motivacional

En la tabla # 5 se observa que en la dimensión agotamiento personal el 3% de los docentes tenían niveles bajos, el 12% se ubicaban en el nivel medio y el 85% tenía

niveles altos de agotamiento personal, en cambio después de aplicar el taller motivacional los niveles de agotamiento personal se ubicaron en un 88% con nivel bajo el 12% en el nivel medio, mientras que 0 personas tenían niveles altos de agotamiento personal.

**Objetivo Específico 2:** Identificar el nivel de despersonalización en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional.

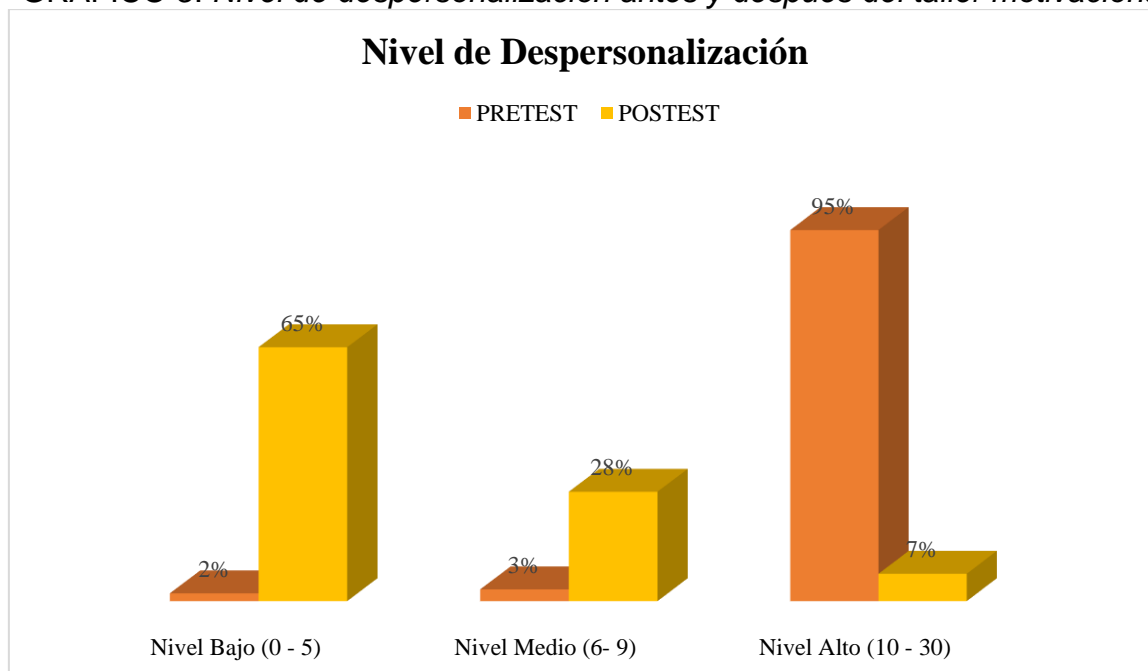
TABLA 6. Nivel de despersonalización en los docentes antes y después del taller motivacional

Niveles	Pretest		Postest	
	Fi	%	Fi	%
Nivel Bajo (0 - 5)	1	2%	39	65%
Nivel Medio (6 - 9)	2	3%	17	28%
Nivel Alto (10 - 30)	57	95%	4	7%
<b>TOTAL</b>	60	100%	60	100%

Fuente: Test antes y después de aplicar el taller motivacional

Elaborado por: Laura Paulina Gellibert Villao

GRÁFICO 3. Nivel de despersonalización antes y después del taller motivacional



Fuente: Test antes y después de aplicar el taller motivacional

Basados en los datos que se muestran en la tabla # 6, se puede manifestar que antes de aplicar el taller motivacional el 2% de docentes tenían niveles bajos de la

dimensión despersonalización, el 3% se encontraban en el nivel medio, mientras que el 95% tenían niveles altos. En cambio, después de aplicar el taller motivacional el 65% de docentes ahora están ubicados en el nivel bajo de la dimensión despersonalización el 28% en los niveles medios mientras que el 7% aún se ubican en los niveles altos.

**Objetivo Específico 3.-** Identificar el nivel de logro personal en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional.

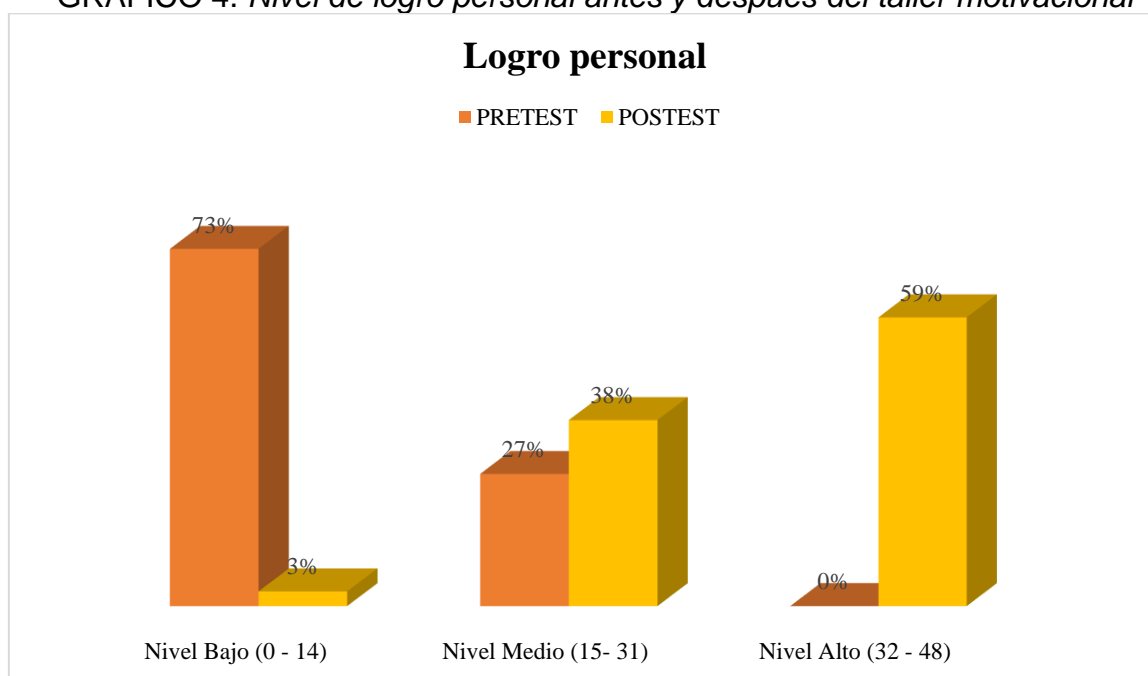
TABLA 7. Nivel de logro personal en los docentes antes y después del taller motivacional

Niveles	Pretest		Postest	
	Fi	%	Fi	%
Nivel Bajo (0 - 14)	44	73%	2	3%
Nivel Medio (15 - 31)	16	27%	23	38%
Nivel Alto (32 - 48)	0	0%	35	59%
<b>TOTAL</b>	60	100%	60	100%

Fuente: Test antes y después de aplicar el taller motivacional

Elaborado por: Laura Paulina Gellibert Villao

GRÁFICO 4. Nivel de logro personal antes y después del taller motivacional



Fuente: Test antes y después de aplicar el taller motivacional

En la tabla # 7 se evidencia que el 73% de los docentes se sitúan en el nivel bajo de la dimensión logro personal, el 27% en el nivel medio, esto es antes de aplicar el taller motivacional, en cambio después de su aplicación el 3% de los docentes estaban en el nivel bajo, el 38% se estaban en el nivel medio y el 59% se encontraban ubicados en el nivel alto de dicha dimensión.

### Contrastación de Hipótesis

Se calculó la normalidad de la muestra, utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, esto se debe a que la muestra es igual a 60 unidades de observación

TABLA 8. *Prueba de Normalidad*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		PRETEST	POSTEST
N		60	60
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	82,10	49,53
	Desviación típica	15,785	9,835
Diferencias más extremas	Absoluta	,396	,088
	Positiva	,162	,079
	Negativa	-,396	-,088
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,065	,682
Sig. asintóta. (bilateral)		,000	,741

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se evidencia en la tabla 8 que el P – valor es mayor a 0.05, se puede corroborar que los datos provienen de una distribución normal.

### Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** La aplicación del taller motivacional reduce el síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa.

**H<sub>0</sub>:** La aplicación del taller motivacional no reduce el síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa.



TABLA 9. *Estadístico de muestras relacionadas*

		Estadístico de muestras relacionadas			
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	PRETEST	82,10	60	15,785	2,038
	POSTEST	49,53	60	9,835	1,270

Prueba de muestras relacionadas									
Diferencias relacionadas									
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par 1	PRETEST - POSTEST	32,567	19,555	2,524	27,515	37,618	12,900	59	,000

De acuerdo a la tabla 9 que hace referencia a los estadísticos de muestras relacionadas se puede observar la media de la variable dependiente antes y después de la aplicación del taller motivacional, lo cual evidencia una disminución, antes del tratamiento la media era de 82,10 y después del tratamiento fue de 49,53. Para determinar si esa disminución es significativa o no, se procede a verificar en la tabla de prueba de muestras relacionadas la significancia, que en este caso fue de 0,000 por lo tanto este valor es mayor al  $\alpha = 0,05$  y dado que P-valor es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que hay una diferencia significativa de la variable dependiente. Los docentes antes de aplicar el taller motivacional tenían niveles altos de síndrome de Burnout y después de su aplicación el síndrome de Burnout se ubicó en el nivel bajo.

### Hipótesis Específicas

**H<sub>1</sub>:** El taller motivacional disminuye el agotamiento personal en los docentes de una institución educativa.

**H<sub>01</sub>:** El taller motivacional no disminuye el agotamiento personal en los docentes de una institución educativa.

**TABLA 10. Estadístico de muestras relacionadas – Agotamiento personal**

Estadístico de muestras relacionadas					
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	PRETEST AGOTAMIENTO PERSONAL	43,13	60	11,359	1,466
	POSTEST AGOTAMIENTO PERSONAL	13,78	60	4,555	,588

Prueba de muestras relacionadas									
Diferencias relacionadas									
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par 1	PRETEST - POSTEST	29,350	12,654	1,634	26,081	32,619	17,966	59	,000

En la tabla 10 se muestra que de acuerdo a la dimensión agotamiento personal antes de aplicar el taller motivacional se tenía una media de 43,13 en cambio después de aplicar el taller se calculó una media de 13,78 evidenciándose que existe una diferencia de medias del 29,350. Basados en la prueba de muestras relacionadas se tiene que la significancia es de ,000 por lo tanto al comparar este valor con 0,05 y determinando que es menor, se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir, que taller motivacional disminuye el agotamiento personal en los docentes analizados.

**H<sub>2</sub>:** El taller motivacional disminuye la despersonalización en los docentes de una institución educativa.

**H<sub>0</sub>2:** El taller motivacional no disminuye la despersonalización en los docentes de una institución educativa.

TABLA 11. *Estadístico de muestras relacionadas – Despersonalización*

		Estadísticos de muestras relacionadas						Error típ. de la
		Media	N	Desviación típ.				media
Par 1	PRETEST	25,35	60	5,587				,721
	DESPERSONALIZACIÓN							
	POSTEST	5,37	60	2,649				,342
	DESPERSONALIZACIÓN							

		Prueba de muestras relacionadas							
		Diferencias relacionadas							
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par	PRETEST -	19,983	5,976	,771	18,440	21,527	25,902	59	,000
1	POSTEST								

Basados en la tabla # 11 se observa que existe una disminución de las medias antes y después de haber aplicado el taller motivacional, obteniendo una muestra del 25,35 en el pretest y 5,37 en el posttest, lo que se evidencia una diferencia de media del 19,983. Para determinar si esa diferencia es significativa se analiza la significancia obtenida en la tabla de diferencias relacionadas, la cual es de ,000 comprobando que es menor a  $\alpha = 0,05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, a través del taller motivacional disminuye la dimensión despersonalización en los docentes.

**H<sub>1</sub>3:** El taller motivacional aumenta el logro personal en los docentes de una institución educativa.

**H<sub>03</sub>:** El taller motivacional no aumenta el logro personal en los docentes de una institución educativa.

TABLA 12. *Estadístico de muestras relacionadas – Logro Personal*

		Estadísticos de muestras relacionadas			
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	PRETEST LOGRO PERSONAL	13,62	60	5,208	,672
	POSTEST LOGRO PERSONAL	30,38	60	8,143	1,051

		Prueba de muestras relacionadas							
		Diferencias relacionadas							
				95% Intervalo de confianza para la diferencia				Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	Inferior	Superior	t		gl
Par 1	PRETEST - POSTEST	-	9,132	1,179	-19,126	-14,407	-14,221	59	,000

De acuerdo a la tabla 12 del estadístico de muestras relacionadas, se evidencia que antes de aplicar el taller motivacional la media fue de 13,62 y después de aplicar el taller motivacional la media calculada es 30,38. Si existe una diferencia entre los dos tiempos, la significancia obtenida ,000 es menor que el  $\alpha = 0,05$  por lo tanto, la diferencia es significativa, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. La dimensión Logro personal aumenta con la aplicación del taller motivacional en una Unidad Educativa.

## IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos relacionados con el objetivo general: determinar como el taller motivacional puede disminuir el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa, evidenciaron que antes de aplicar el taller el 75% de encuestados tenían un nivel alto de síndrome de Burnout, sin embargo, después de su aplicación esto se redujo y ahora el 33% estaban dentro del nivel medio, mientras que el 67% tenían un nivel bajo del síndrome de Burnout. Esto ocurría porque los docentes consideraban que estaban muy recargados de trabajos administrativos y no pedagógicos, así como poco incentivo laboral, no se sentían valorados dentro de sus lugares de trabajo. Sin embargo, después de haber aplicado la motivación a través de talleres esto cambio, de acuerdo con Montini (2016) la motivación en el ambiente laboral es esencial porque el funcionario motivado realiza sus actividades con más calidad, para el autor es fundamental, porque provocan mayor satisfacción en el trabajo, disponiendo de sus habilidades para desempeñar interés a favor de las metas de la institución.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de Agotamiento Personal en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional. Entre los datos analizados se pudo determinar que antes de aplicar el taller motivacional los docentes tenían niveles altos de agotamiento personal con un 85% y después de aplicarlo se pudo reducir este valor, llegando a tener 0 personas en este nivel y aumentando a 88% el nivel bajo, es decir, las personas después de haber aplicado el taller motivacional pudieron reducir aquellos factores que le afectaban a la dimensión agotamiento personal, entre ellos está el cansancio emocional, agotamiento físico y sentimientos o actitudes negativas hacia los demás. Los docentes habían perdido el interés de relacionarse con sus compañeros de trabajo, así como falta de interés por las necesidades individuales de los estudiantes. La mayoría tenía intensificación en la jornada de trabajo y eso hacía que haya un incremento de fatiga, estrés, cansancio. De acuerdo con Mary (2015) la motivación es la energía o fuerza que mueve el comportamiento a través del plano psicológico, es decir, una persona motivada demuestra alto grado de disposición para realizar una tarea.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de despersonalización en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional. El 95% de los docentes encuestados antes del taller motivacional se ubicaron en el nivel alto de la dimensión despersonalización lo cual está relacionado al desempeño en el trabajo y los sentimientos negativos hacia la competencia. Luego de la aplicación del taller motivacional el 65% de docentes se encuentran en el nivel bajo. Conforme los datos de la investigación los docentes mantienen un distanciamiento con las personas que ellos atienden en el día a día. Este cambio obtenido ante y después del taller motivacional se evidencia de acuerdo a lo manifestado por Chiavenato (2014) la motivación lleva a las personas a que actúen y ejecuten determinada tarea la realicen con dedicación, esfuerzo y energía, así como fortalecer las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral.

Objetivo Específico 3.- Identificar el nivel de logro personal en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional. Dando como resultado que antes del taller motivacional el 73% de docentes tenían un nivel bajo de la dimensión logro personal lo cual esta relacionado con el trato interpersonale con los compañeros, la falta de preocupación por los problemas de otros y el autoconcepto, después de la aplicación del taller motivacional se logro que el 59% de docentes ahora tenían un nivel alto de logro personal. Para Álvarez (2016) algunas personas, la oportunidad de crecimiento hace que ellas se motiven, principalmente cuando saben cuanto valen y su importancia dentro de la organización. Por eso vale la pena decir que la naturaleza y la intensidad motivacional varían de persona a persona y dependen de las motivaciones internas y externas del individuo.

## V. CONCLUSIONES

Como conclusión del objetivo general e hipótesis, se determinó que la aplicación del taller motivacional si reduce el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa, antes del taller el 75% de los docentes tenían un nivel alto de síndrome de Burnout, después de la aplicación del taller el 67% de docentes tenían un nivel bajo de síndrome de Burnout, además se obtuvo una diferencia de medias 32,567 mediante la t de student se pudo aceptar la hipótesis general.

Se identificó el nivel de agotamiento personal en los docentes de una institución educativa, antes del taller motivacional ubicándose el 85% de los encuestados en el nivel alto, en cambio después de la aplicación del taller motivacional el 88% se ubicó en el nivel bajo. Lo que evidencia que existe una disminución de la dimensión agotamiento personal luego del taller. La diferencia de medias fue de 29,350 y de acuerdo a la t de student se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la alternativa que en este caso es: el taller motivacional disminuye el agotamiento personal en los docentes de una institución educativa.

Se identificó el nivel de despersonalización en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional, para lo cual se obtuvo que antes el 95% de docentes se ubican en el nivel alto, en cambio después de su aplicación el 65% de docentes tenían nivel bajo esta dimensión y el 28% en el nivel medio. La media antes de su aplicación fue de 25,35 y después de su aplicación fue de 5,37 obteniendo una diferencia de media de 19,983 concluyendo de acuerdo a la t de student que sí existe una diferencia significativa en esta dimensión, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, es decir, el taller motivacional disminuye la despersonalización en los docentes de una institución educativa.

Se identificó el nivel de logro personal en los docentes de una institución educativa antes y después de aplicar el taller motivacional, el 73% tenía un nivel bajo de esta dimensión el 27% se ubicaba en el nivel medio antes de aplicar el taller motivacional, después de su aplicación, el 59% de docentes se ubicaban en el nivel

alto, mientras que el 38% ahora estaban ubicados en el nivel medio. La media en el pretest fue de 13,62 y en el posttest fue de 30,38 calculando una diferencia de medias del 16,767 a través de la t de student se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, es decir, el taller motivacional aumenta el logro personal en los docentes de una institución educativa.



## VI. RECOMENDACIONES

En relación con los datos obtenidos en esta investigación, se desea aportar de manera significativa a que los docentes puedan mejorar su desempeño laboral en las instituciones educativas, los beneficiados directos serán ellos y los indirectos los estudiantes porque los docentes a reducir los riesgos de padecer el síndrome de Burnout podrán ofrecer una educación de calidez y calidad.

- Ampliar la aplicación del taller motivacional a otras instituciones educativas, para disminuir el síndrome de Burnout en docentes.
- Ampliar la aplicación del taller motivacional a otras instituciones educativas para disminuir la dimensión agotamiento personal en docentes.
- Ampliar la aplicación del taller motivacional a otras instituciones educativas para disminuir la dimensión despersonalización en docentes.
- Ampliar la aplicación del taller motivacional a otras instituciones educativas para aumentar la dimensión logro personal en docentes.

## REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2016). *El síndrome de Burnout o el desgaste profesional*. Madrid: Revista asociativa Neuropsiquiatría.
- Arteaga, M. H. (2014). *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de Influencia de los niveles de estrés de los docentes de la Unidad Educativa San José la Salle en el desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3462/1/T-UCE-0007-118.pdf>
- Ballone, G. J. (2005). *Dificultades de aprendizajes o dificultades de escolares*. Barcelona: Artmed.
- Batista, P., Jaqueline, B., Carloto, M., & Coutino, A. (2016). *Prevalencia del síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y laborales en profesionales de escuelas municipales*. Madrid: PB.
- Benavides, P. (2017). *El proceso de enfermarse en el trabajo*. Santiago de Chile: Casa del psicólogo.
- Bergamini, C. (2016). *Psicología aplicada a la administración de empresas*. Lisboa: Atlas.
- Buteler, C. (2015). *Instituto Universitario Aeronáutico*. Obtenido de Incidencia de la motivación y el estrés en los profesores de escuelas secundarias de la ciudad de Córdoba: estudio de caso entre profesores secundarios: <https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/1254/1/TESIS%20SEIDEL%20Final%202015%20A.pdf>
- Carlotto, M. (2003). *Síndrome de Burnout y los docentes en instituciones educativas particulares*. Barcelona: Pisco.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional: la dinámica en el éxito de las organizaciones*. . Manole.
- Cordero, J. A. (2016). *Prevalencia del síndrome de Burnout en los maestros: resultados de una investigación preliminar*. Bogotá: Grupo investigador en psicología.
- Delgado, A. C. (2016). *Revisión teórica de burnout y el desgaste profesional en trabajadores de la docencia*. Santiago de Chile: Caesura.

- Domínguez, S. E. (2015). *Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales*. Madrid: Universidad de la Rioja, Servicio de publicaciones.
- Echeverría, H. (2013). *Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>
- Gil - Monte, P. R. (2016). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural*. Madrid: Pirámide.
- Jin, P., Yeung, A., & Tang, T. (2015). *Identifying teacher at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress*. . Journal of Psychosomatic Research.
- López, M. O. (2011). *Síndrome de Burnout: un estudio con profesores de enseñanza media en una escuela pública inclusiva de Bello Horizonte*. Artmed.
- Malagris, L., & Nassalla, I. (2004). *Burnout: el profesional en llamas*. Lisboa: ZIT.
- Mariano, M., & Muñiz, H. (2016). *Trabajo docente y salud: el caso de los docentes de enseñanza fundamental*. Barcelona: Estudios e investigaciones en psicología.
- Mary, S. (2015). *Síndrome de Burnout y factores asociados*. Barcelona: Artmed.
- Maslach, C. (2013). *Job Burnout: new directions in research and intervention*. *Current directions in Psychological Sciences*. Artmed.
- Maslach, C. (2016). *The measurement of experienced Burnout*. Boston: Journal of occupational Behavior.
- Maximiano, A. (2014). *Fundamentos de Administración: manual compacto para cursos de formación tecnológica*. Atlas.
- Medeiros, L. (2016). *Muestra y Muestreo*. Lisboa.
- Montini, G. (2016). *La motivación para el servicio público*. Barcelona: Federal.
- Nakamura, C., Fortunato, J., & Rosa, L. (2015). *Motivación en el trabajo*. Lisboa: Barbosa.
- Orsi, R. T. (2017). *Síndrome de Burnout en docentes*. Madrid: Artmed.
- Rentería, C. A. (2012). *Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de Estrés labora y el síndrome de Burnout en docentes del área de la educación, en el arte y la comunicación de la Universidad Nacional de Loja, septiembre 2012 - Febrero

2013:

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/4964/1/Ana%20Gabriela%20Renter%C3%ADa%20C%C3%A1rdenas.pdf>

Robbins, S. (2011). *Comportamiento organizacional*. Lisboa: Prentice Hall.

Santana, N. (2017). *Repositorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de Plan de Motivacional y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la producción, chimbote - 2017:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12041/santana\\_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12041/santana_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Silva, G. (2016). *Síndrome de Burnout*. Barcelona: Artmed.

Sum, M. (Marzo de 2015). *Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de Motivación y desempeño laboral:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Vilaret, A., & Ortiz, A. (2013). *Carga mental y síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una Universidad de Quito*. Obtenido de Dirección General de Posgrados: [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/106-25-179-1-10-20170922%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/106-25-179-1-10-20170922%20(1).pdf)

# ANEXOS

**Anexo 1: Matriz para la elaboración del instrumento**

**MATRIZ PARA LA ELABORACIÓN DE INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO PERSONAL	Cansancio emocional	1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. 2) Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. 20) Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Unas pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)
		Agotamiento físico	3) Cuando me levanto por la mañana y voy al trabajo me siento fatigado. 6) Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa. 8) Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento cansado por mi trabajo.	
		Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás	13) Me siento frustrado/a en mi trabajo 14) Creo que trabajo mucho 16) Trabajar directamente con los estudiantes me produce estrés.	
	DESPERSONALIZACIÓN	Desempeño en el trabajo	5) Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos interpersonales.	

		<p>Sentimientos negativos hacia la competencia</p>	<p>10) Me he vuelto más insensible con las personas desde que me desempeño como docente.  11) Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.  22) Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.  15) No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunos estudiantes.</p>	
	LOGRO PERSONAL	<p>Trato interpersonal hacia los compañeros</p>	<p>9) Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.  21) En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.</p>	
		<p>Falta de preocupación por los problemas de otros</p>	<p>4) tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.  7) Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.</p>	
		<p>Autoconcepto</p>	<p>12) Me siento con mucha energía en mi trabajo  17) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.  18) Me siento motivado después de trabajar en contacto con los estudiantes.  19) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.</p>	

Elaborado por: Laura Paulina Gellibert Villao

## Anexo 2: Cuestionario - Burnout



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CUESTIONARIO – BURNOUT

#### Indicaciones:

- El cuestionario Burnout mide 3 dimensiones del síndrome de Burnout, el cual consta de 22 ítems, los cuales fueron escritos como afirmaciones, están relacionados consentimientos y actitudes del profesional docente.
- A través de este test se medirá el desgaste profesional mediante la frecuencia e intensidad con la que sufre el Burnout.
- Conteste con sinceridad cada una de las afirmaciones, teniendo en cuenta los rangos de medida de la escala

**Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados:**

RANGOS DE MEDIDA	
Nunca	0
Pocas veces al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Unas pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y voy al trabajo me siento fatigado.	
4	tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos interpersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento cansado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	



10	Me he vuelto más insensible con las personas desde que me desempeño como docente	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo	
14	Creo que trabajo mucho.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunos estudiantes.	
16	Trabajar directamente con los estudiantes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los estudiantes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	

**Anexo 3: Planillón de la variable síndrome de Burnout (Muestra Piloto)**

**PLANILLÓN DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT**

	AGOTAMIENTO PERSONAL									DESPERSONALIZACIÓN					AUTOREALIZACIÓN						TOTAL		
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18		19	21
1	5	5	2	5	3	1	4	2	2	0	2	3	1	0	3	1	2	1	1	2	2	2	49
2	4	5	2	5	3	3	4	2	2	0	3	2	1	0	3	1	2	1	2	2	2	1	50
3	4	5	2	5	3	3	4	3	2	0	3	2	0	0	4	1	2	2	2	2	1	1	51
4	4	5	2	5	3	2	4	3	1	1	3	3	0	0	3	2	1	3	3	2	1	1	52
5	4	5	3	5	4	2	5	3	1	1	2	2	0	0	3	2	1	2	5	1	1	2	54
6	2	4	3	5	4	1	1	1	1	1	2	2	0	0	4	2	1	2	5	1	1	2	45
7	2	4	3	5	4	2	5	4	1	2	1	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	50
8	2	4	3	4	4	2	3	3	2	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	1	48
9	3	2	2	4	4	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	47
10	2	3	2	4	5	1	3	3	2	1	0	3	1	1	5	1	2	2	1	3	1	2	48
11	3	3	2	4	5	2	2	2	1	1	0	0	2	0	5	1	1	2	1	2	2	2	43
12	4	2	3	4	6	2	5	3	1	2	5	4	1	0	3	1	1	2	1	2	1	2	55
13	4	3	4	5	6	4	5	3	2	1	5	5	3	0	6	2	2	2	1	1	2	1	67
14	3	2	4	5	6	6	5	3	3	2	5	5	3	0	6	3	1	1	1	1	1	1	67
15	3	3	4	5	6	6	6	5	3	1	5	5	3	1	6	3	1	1	2	1	1	1	72

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

Nunca	0
Pocas veces al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Unas pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

## Anexo 4: Taller Motivacional

### VII. PROPUESTA

## TALLER MOTIVACIONAL PARA DISMINUIR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES.

### INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas es necesario que los docentes siempre estén motivados dentro del círculo de trabajo, esto les permite desarrollarse de manera plena en cada una de sus actividades. Al aumentar el nivel de motivación en los docentes ellos tendrán menos probabilidades de sufrir el Síndrome de Burnout.

El ambiente de trabajo es el escenario principal para que este síndrome afecte a los docentes, conforme al estudio realizado, se percibió la necesidad de que las instituciones educativas ofrezcan a sus docentes momentos de reflexión sobre la propia jornada de trabajo que puede estar afectando el estado emocional y físico del sujeto.

Se desea que a través del taller motivacional los docentes puedan lograr la eficiencia y al mismo tiempo el interés por sus actividades diarias proporcionando resultados positivos no solo en su estado físico y emocional sino también con las relaciones que tienen con los demás compañeros de trabajo y los estudiantes.

Basados en la investigación realizada se determinó que la motivación es importante dentro de la institución educativa, por lo tanto, es necesario que se la fortalezca, pues se la debe de ver como una herramienta de apoyo para el personal.

#### **OBJETIVO GENERAL**

Implementar el taller motivacional para disminuir el riesgo de padecer el síndrome de Burnout en docentes.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Fomentar conocimientos de los diferentes temas relacionados con el síndrome de Burnout y reducir su padecimiento a través de estrategias motivacionales.

Realizar talleres motivacionales con mayor frecuencia para disminuir el riesgo de padecer el Síndrome de Burnout.

## CRONOGRAMA

<u>TALLER</u>	<u>DURACIÓN</u>	<u>RESPONSABLE</u>	<u>DIRIGIDO</u>	<u>LUGAR</u>
Comunicación Interna	2 horas	Docente Responsable	Docentes	Auditorio de la Institución Educativa
Trabajo en equipo	2 horas	Docente responsable	Docentes	Auditorio de la Institución Educativa
Liderazgo	3 horas	Docente responsable	Docentes	Auditorio de la Unidad Educativa
Toma de decisiones	2 horas	Docente responsable	Docentes	Auditorio de la Unidad Educativa
Manejo de estrés	2 horas	Docente responsable	Docentes	Auditorio de la Unidad Educativa
Autoestima	3 horas	Docente responsable	Docentes	Auditorio de la Unidad Educativa
Asertividad	2 horas	Docente responsable	Docentes	Auditorio de la Unidad Educativa
Manejo de conflictos	2 horas	Docente responsable	Docentes	Auditorio de la Unidad Educativa
Superación y crecimiento personal	3 horas	Docente responsable	Docentes	Auditorio de la Unidad Educativa

## **MATERIAL TEÓRICO**

### **COMUNICACIÓN INTERNA**

La comunicación permanente entre las personas que integran el personal de una empresa es básica para el éxito de ésta. Sin comunicación no es posible ir todos en una misma dirección. Por lo tanto, la comunicación interna es imprescindible para el personal de la empresa, ya que esta ayudará a que los colaboradores se sientan seguros y motivados al expresar sus ideas o sugerencias.

### **TRABAJO EN EQUIPO**

Es el trabajo hecho por varios colaboradores donde cada uno hace una parte, pero todos hacia un mismo objetivo. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce un nivel de motivación en las tareas recomendadas, que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía y obtienen resultados beneficiosos.

### **LIDERAZGO**

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir de forma positiva en las personas o en un grupo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

### **TOMA DE DECISIONES**

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos los cuales pueden ser a nivel laboral, familiar, sentimental o empresarial, ya que brinda un nivel de seguridad y ellos se sentirán motivado en el área de trabajo. La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial.

### **MANEJO DE ESTRÉS**

El manejo del estrés implica tratar de controlar y reducir la tensión que ocurre en situaciones estresantes. Esto se hace realizando cambios emocionales y físicos. El grado de estrés y el deseo de hacer modificaciones determinarán qué tantos cambios tienen lugar.

### **AUTOESTIMA**

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento de las personas y su forma de pensar, tener una autoestima adecuada ayudara a los trabajadores a tener buenos resultados. La importancia de la autoestima consiste en quererse en sí mismos. Por lo tanto, puede afectar a la manera de estar, de actuar en el mundo y de relacionarse con los demás en el área de trabajo.

### **ASERTIVIDAD**

Suele definirse como un comportamiento comunicacional en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos. Cabe mencionar que el asertividad es una conducta de las personas, un comportamiento. Es también una forma de expresión consciente, congruente, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar ideas y sentimientos o defender sus legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia.

### **MANEJO DE CONFLICTOS**

El manejo de conflictos se entiende el conjunto de estrategias y actividades que procuran prevenir una escalada de tensiones y transformar relaciones de confrontación entre un grupo de personas en relaciones de colaboración y confianza para la convivencia pacífica, justa y equitativa.

### **SUPERACIÓN Y CRECIMIENTO PERSONAL**

La superación y crecimiento personal es un cambio a través del cual una persona trata de adquirir una serie de cualidades ya que esto aumentará la calidad de su vida y de sus actividades, es decir, conducirán a esa persona a un estado mejor, esto traerá resultados positivos y se sentirán motivados para realizarlas

Fuente: Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

**TALLER N° 1**  
**ACEPTA EL DESAFÍO?**

<b>OBJETIVO</b>	Motivar, integrar al grupo, desarrollar habilidades relacionadas con el coraje, la confianza, la superación de desafíos y la búsqueda adecuada de información.
<b>MATERIALES NECESARIOS</b>	Una caja forrada en papel negro o marrón. Esta debe tener más o menos el tamaño de una caja de zapatos y es imposible identificar de que se trata. Dentro de ella hay instrucciones para cumplir un desafío.
<b>VENTAJAS</b>	Permite entender que siempre van a existir desafíos y que a través de ello podrán trabajar en la autoconfianza para no perder oportunidades.
<b>EJECUCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Divida a las personas en dos grupos iguales</li><li>2. Ubíquelas en un círculo de forma que los integrantes de los grupos se alternen, esto es, integrantes del mismo grupo nunca estarán lado a lado.</li><li>3. Entregue la caja del desafío a cualquier participante</li><li>4. Explique que dentro de aquella caja existe un gran desafío a ser cumplido. Usted va a tocar una música y, cuando pare, la persona que tiene la caja en la mano (la caja estaba siendo pasada de un lado a otro) tendrá que cumplir el desafío. Si falla tendrá que hacer una penitencia, será excluida de la dinámica y su grupo perderá 4 puntos. Si cumple el desafío, gana 3 puntos y no hace penitencia.</li></ol>

## **NUEVA REGLA**

5. La música empieza a tocar y cuando para, uno de los participantes esta con la caja en la mano.

6. En este momento usted agrega una nueva regla en la dinámica. Con 3 alternativas:

- Ellos pueden cumplir el desafío
- Ellos pueden pasar el desafío a otra persona de su grupo
- Ellos pueden pasar la caja para alguien del grupo adversario.

7. En caso de que la persona no acepte el desafío se da la oportunidad de que una nueva persona escogida pueda optar por una de las 3 alternativas, solo no puede regresar la caja a quien se la entrego primero.

8. Por tercera y última vez (si se elige una nueva persona), les da la oportunidad de elegir una de las 3 alternativas.

4. Ahora quien elige la caja precisará cumplir el desafío. Y a medida que rompa el papel y lo desenvuelva, se dará cuenta de que es una caja de bombones y que el desafío es comer tranquilo.

*Con este resultado, además de la buena risa, la moraleja de la historia es clara, es mejor enfrentar los desafíos con coraje que pasar la “papa caliente” a los demás.*



**TALLER N° 2**  
**A QUIÉN ME LLEVO?**

<b>OBJETIVO</b>	Motivar a los participantes y desarrollar habilidades para reconocer las cualidades de los demás y como nos ven los otros.
<b>MATERIALES NECESARIOS</b>	Sobre, papel y lápiz.
<b>VENTAJAS</b>	Trabajar la empatía, entender que su lenguaje corporal y no verbal puede transmitir mensajes diferentes de lo que desea, entender como los otros Comprender como lo ven los demás y cuáles deberían ser sus cualidades y defectos para interactuar mejor con los compañeros de trabajo.
<b>EJECUCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribuya los sobres al grupo y no le pida a nadie que lo abra antes de escuchar las instrucciones</li> <li>2. Dentro del sobre existe un cuestionario con 3 preguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Si usted se perdiera en una isla desierta, que personas del grupo le gustaría que este con usted?</li> <li>• ¿Si tuviese que organizar una fiesta, que persona del grupo le gustaría que le ayudase?</li> <li>• ¿Si ganará un premio en un concurso y pudiese escoger 3 personas del grupo para ir con usted a un crucero, a quienes llevaría?</li> </ul> </li> <li>3. Advierta que las respuestas son confidenciales</li> <li>4. Nadie debe enseñar los cuestionarios</li> <li>5. Los sobres son recogidos</li> </ol>

6. Al final de las próximas 2 dinámicas, los sobres se devolverán y las personas deben completar los nombres nuevamente o pueden cambiar sus elecciones anteriores.

*Lo interesante es percibir que las opciones pueden cambiar en función de los trabajos en grupos desarrollados. Posteriormente los resultados individuales de los participantes deben resumirse y mostrarse, en particular, como fueron clasificados por el grupo antes y después de la dinámica.*

**TALLER N° 3**  
**¿NOS TOMAMOS DE LAS MANOS?**

<b>OBJETIVO</b>	Motivar, integrar al grupo, desarrollar habilidades de trabajo en equipo y liderazgo.
<b>VENTAJAS</b>	Prepararse para eventos intensivos en equipo en situaciones que pueden volverse caóticas. Consolidar la percepción que la acción debe planificarse y no apagar incendios. Desarrollar liderazgo y colaboración sinérgica.
<b>EJECUCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. El grupo forma un círculo, todos tomados de la mano</li><li>2. Comunique que todos memoricen quien está a su derecha y a su izquierda.</li><li>3. Ahora todos se sueltan las manos y pasan a caminar de forma aleatoria por toda la sala.</li><li>4. De repente, usted coloca un cartón y le pide a todos que se paren sobre él.</li><li>5. Entonces les pide a todos que se den la mano con sus compañeros originales.</li><li>6. se formará un bolo de personas</li><li>7. El objetivo es formar nuevamente el círculo original sin soltarse las manos.</li><li>8. Ellos tendrán que pasar unos sobre otros, entre otras cosas.</li></ol>

*Una dinámica excelente para ejercitar el liderazgo informal y el trabajo en equipo.*

**TALLER N° 4**  
**ISLA DEL TESORO**

<b>OBJETIVO</b>	Motivar, integrar al grupo, desarrollar habilidades de trabajo en equipo y superación de desafíos.
<b>MATERIALES NECESARIOS</b>	Una caja de bombones y hojas de periódico.
<b>VENTAJAS</b>	Evidenciar que alcanzar objetivos individuales sin el resto del equipo no los llevará muy lejos. Solo con el aporte de todos, trabajando juntos se logrará los objetivos personales, grupales y de la institución.
<b>EJECUCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coloque una hoja de periódico abierta en un extremo de la sala con la caja de bombones encima.</li> <li>2. En el otro extremo, coloque una hoja de periódico para cada pareja de participantes, lado a lado.</li> <li>3. Cada pareja debe colocar un pie sobre sus periódicos.</li> <li>4. El objetivo es llegar al otro lado de la sala y salvarse en la isla, sin tocar los pies en el piso.</li> <li>5. El periódico puede ser movido, pero no puede ser rasgado por la mitad.</li> <li>6. Cualquiera que toque el suelo a propósito esta descalificado.</li> <li>7. Si dos grupos llegan al mismo tiempo a la isla, ellos se dividen el premio</li> <li>8. Determine un tiempo máximo para cumplir con la tarea.</li> </ol>

*Solo es posible llegar al otro lado, si una pareja invita a otra para que utilice su periódico y luego recoge el vacío y se lo pone, y así sucesivamente, hasta que ambas parejas lleguen al premio.*

*Si ninguna pareja percibe el truco en el tiempo determinado, finalice el juego y muéstrole como se tenía que hacer. Después de eso, discuta la importancia de la colaboración en equipo para lograr resultados conjuntos.*

**TALLER N° 5**  
**DINÁMICA DEL COLOR**

<b>OBJETIVO</b>	Fortalecer y madurar el vínculo entre un equipo de trabajo, así como dejarlos abiertos para la recepción feedbacks.
<b>MATERIALES UTILIZADOS</b>	Hojas, lápices, lápices de colores o marcadores de color: Rojo, azul y amarillo.
<b>EJECUCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Coloque a todos los participantes sentados en una mesa redonda y por medio de un sorteo los participantes descubrirán sobre que van a opinar.</li><li>2. Antes de comenzar, comuníqueles que no deben escribir ofensas a los compañeros y no sugerir la realización de acciones imposibles. Dicho esto, distribuya papeles y lápices y pídale que agrupen las siguientes columnas: continuar/iniciar/detener</li><li>3. Dado un determinado tiempo, ellos deberán completar la tabla de acuerdo con las actitudes de los colegas que deberían retroalimentar. Sin identificar al autor de las opiniones, entregue la hoja al respectivo colaborador.</li></ol>

*Por medio de ella se puede conocer los aspectos verdes, es decir, aquellas actitudes que ellos pueden tomar para mejorar su desempeño. Los amarillos son las buenas acciones que deben continuar y los rojos son aquellas que deben parar de realizar.*

**TALLER N° 6**  
**JUVENTUD Y COMUNICACIÓN**

<b>OBJETIVO</b>	Proporcionar momentos valiosos de autoconocimiento y reflexión.
<b>MATERIALES UTILIZADOS</b>	Hojas, lápices.
<b>VENTAJAS</b>	Esta dinámica permite que los participantes a partir del análisis de actitudes realizadas en el pasado, ganen nuevos impulsos para las experiencias futuras.
<b>EJECUCIÓN</b>	<p>Distribuya las hojas de papel y lápiz para cada uno de los participantes. Pídales que dibujen una imagen que los represente, ya sea hombre o mujer. Después de los dibujos, dé las siguientes instrucciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ante tus ojos describe tres cosas que has visto que más te impresionaron,</li> <li>• Ante tu boca anota tres palabras, expresiones o actitudes que más se arrepienten a lo largo de toda tu vida.</li> <li>• Ante tu cabeza escribe tres ideas que usted crea y no desiste en absoluto.</li> <li>• Delante del corazón enliste sus tres grandes amores</li> <li>• Delante de las manos escriba tres actitudes que tienen y que le dan orgullo</li> <li>• Delante de los pies escriba sus mayores problemas o situaciones embarazosas en que usted se ha metido.</li> </ul>

*Cuando todos hayan terminado abra espacio para las discusiones. Estimule a los participantes a compartir las frases, algunas de sus experiencias y como ellas pueden ser útiles para evitar errores futuros.*

**TALLER N° 7**  
**CARTA PARA USTED EN EL FUTURO**

<b>OBJETIVO</b>	Motivarlos a alcanzar metas y objetivos.
<b>MATERIALES UTILIZADOS</b>	Hojas, lápices.
<b>VENTAJAS</b>	Es una acción ideal para motivar a los docentes al alcanzar sus objetivos y metas.
<b>EJECUCIÓN</b>	<p>Distribuya hojas de papel y lápices, pídale que escriban cartas sobre cómo se sienten en este momento y cuáles son sus expectativas para los próximos 30 días.</p> <p>Pasado este tiempo previsto se irá a entregar las cartas de los docentes. Después de leer, motive a los empleados a decir qué puntos han mejorado en los últimos días y cuáles aun necesitan mejorar y como se puede lograr esto.</p>

*Este tipo de actividades también permiten levantar la autoestima, fortalecer los equipos y hacerlos muy determinados. Una vez que los docentes se sientan valorizados y reconocidos consecuentemente se vuelven más comprometidos.*

**Anexo: Matriz de validación de instrumento**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta

**OBJETIVO:**

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:** Bueno

	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			

Piura, 18 de mayo de 2019

  
Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado