



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una
institución educativa nacional de Chiclayo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Buelot Vilca, Nora (Orcid: [0000-0002-1749-2772](https://orcid.org/0000-0002-1749-2772))

ASESOR:

Mgtr. Espinoza Yong, Nelson Pacifico (Orcid: [0000-0001-7607-6851](https://orcid.org/0000-0001-7607-6851))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación va dedicado a la memoria de mi padre: Pedro Gonzalo Buelot Chuquipiondo, quien fue la motivación e inspiración para forjar mi desarrollo personal y profesional.

A mi madre, mis hermanos, cuñadas y a mis sobrinos por ser mi apoyo emocional e impulsarme a perseverar al logro de mis sueños.

Agradecimiento

A Dios por darme el aliento y la fortaleza en cada nuevo amanecer.

A mi alma mater y a cada uno de los docentes quienes con cada enseñanza contribuyeron a mi formación académica.

A cada uno de los jueces expertos por su tiempo para la revisión y aprobación del instrumento y herramienta a emplear en la presente, a la Dra., Teresita Del Pilar Aldave Herrera y al Dr. Arturo Alayo Ramos.

A miss Jessica Mariza Gozzer Minchola y al profesor Fernando Carranza quienes dieron su aporte valioso para la culminación con éxito de la presente.

A Francisco S. H., por creer en mis capacidades y alentar mi paso en este trayecto académico en los momentos de flaqueza.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variable y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:.....	15
3.5. Procedimientos:.....	16
3.6. Método de análisis de datos:.....	17
3.7. Aspectos éticos:.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.....	19
Tabla 2. Comparación de los resultados generales del pre-test y post test del programa “Trust light”.....	20
Tabla 3. Diseño del Programa Trust Light	21
Tabla 4. Validación del Programa Trust Light por criterios de expertos.....	23
Tabla 5. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión clima organizacional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021	24
Tabla 6. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión estructura organizacional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.....	25
Tabla 7. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión territorio organizacional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021	26
Tabla 8. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión tecnología en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021	27
Tabla 9. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión la influencia del líder en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021	28
Tabla 10. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión falta de cohesión en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021 ..	29
Tabla 11. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión respaldo de grupo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021	30
Tabla 12. Comparación de los resultados de las dimensiones del estrés laboral en el pre – test y post test.	31

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo general determinar el efecto del programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Es de enfoque cuantitativo, diseño pre-experimental, la muestra estuvo conformada por 31 docentes, a quienes se les aplicó la escala de estrés laboral de la OIT/OMS, de 25 ítems, adaptada al contexto peruano por Suárez (2013), siendo contextualizada por la autora en población docentes, asimismo se diseñó y aplicó el programa basado en el enfoque cognitivo conductual de 13 sesiones. Los resultados señalaron según la t de Student en la prueba de muestras emparejadas, que el tamaño del efecto representa una diferencia entre el promedio del pre y post test del estrés laboral de 62.87 (31,51), indicando así diferencias altamente significativas, al obtener una Sig (bilateral) < 0.01, con un 95% de confianza la diferencia entre medias oscila entre 51,31 y 74,43, aceptando así la hipótesis alterna. En conclusión, al aplicar el programa, el estrés laboral de los docentes disminuyó, favoreciendo la identificación de pensamientos e ideas irracionales y sustituir por otras más adecuadas, logrando bloquear el desarrollo del estrés laboral al encontrarse en situaciones difíciles tras realizar sus actividades pedagógicas.

Palabras clave: Programa, Cognitivo Conductual, Estrés Laboral.

Abstract

The general objective of this study was to determine the effect of the Trust Light program on work stress in teachers of a national educational institution in Chiclayo, 2021. It has a quantitative approach, pre-experimental design, the sample consisted of 31 teachers, at to whom the 25-item ILO/WHO work stress scale was applied, adapted to the Peruvian context by Suárez (2013), being contextualized by the author in the teaching population, the program was also designed and applied based on the cognitive approach 13-session behavioral. The results indicated according to Student's t in the paired samples test, that the effect size represents a difference between the average of the pre and post-test of work stress of 62.87 (31.51), thus indicating highly significant differences, when obtaining a Sig (bilateral) < 0.01, with 95% confidence the difference between means ranges between 51.31 and 74.43, thus accepting the alternative hypothesis. In conclusion, when applying the program, the work stress of the teachers decreased, favoring the identification of irrational thoughts and ideas and substituting them with more appropriate ones, managing to block the development of work stress when finding themselves in difficult situations after carrying out their pedagogical activities.

Keyword: Program, Cognitive Behavioral, work stress.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel global las personas laboran bajo la virtualidad a fin de cumplir con las medidas de bioseguridad, tal es el caso del sector educativo, donde los docentes al asumir el cambio a la educación virtual, se vieron expuestos a la sobre carga laboral (Casali y Torres, 2021).

De acuerdo con La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016), México es el país número uno en estrés laboral con el 75% de su población a diferencia del 73% de China y un 59% de Estados Unidos. Laborar en el contexto actual ha provocado alteraciones en las actividades diarias, ya que se asumen la presión laboral en las nuevas condiciones, siendo vulnerables a desarrollar problemas psicosociales entre ellas el estrés laboral. (OMS/OIT, 2020).

Por su parte, La Organización de la Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación ([UNESCO], 2020) más de 100 millones de profesores fueron afectados por el cierre de las instituciones educativas, afectando a 63 millones del nivel primaria y secundaria en su salud mental.

En el contexto peruano, en una encuesta realizada por la Fundación Terre des Hommes Suisse (2020), se encontró que solo el 29,29% de los docentes cuentan con ambientes favorables para brindar sus servicios mediante el trabajo remoto y el 72% de los docentes no cuentan con espacios adecuados para desarrollar el trabajo remoto desde sus domicilios. También, señala que los docentes indicaron experimentar tristeza, impotencia, preocupación excesiva para ejercer la docencia en el cambio de modalidad, por la no preparación a la educación virtual, los cruces con sus actividades del hogar y el temor al contagio de la covid-19.

En tanto, con relación a la localidad de Chiclayo se observa la deficiencia de los recursos humanos principalmente por defunción a causa de la pandemia, como también el desconocimiento en el uso de los materiales tecnológicos para la educación virtual y plataformas digitales, siendo un factor más que se suma a la problemática ya existente que deben afrontar los docentes, por otro lado, se han visto abandonados para la contención de un acompañamiento

psicológico por duelo, aislamiento social, carga laboral, cansancio psicológico, lo que ha conllevado a que experimenten la sintomatología de estrés laboral.

Ante lo expuesto, se entiende por estrés laboral a aquel estado psicológico que presenta diversas reacciones fisiológicas, cognitivas, emocionales y comportamentales, las cuales presentan respuestas físicas, psicológicas, emocionales y cognitivas ante las demandas laborales (Patlán, 2019).

De ahí, la importancia de intervenir ante esta problemática, ya que perjudica las actividades diarias respecto a la labor docente y a nivel personal, lo que indica que las instituciones educativas necesariamente deben contar con herramientas sólidas que favorezcan a la salud mental de los docentes.

En ese sentido, se plantea como pregunta ¿Cuál es el efecto del Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021?

En consecuencia, este estudio contribuirá para la implementación en cuanto a herramienta de intervención frente al problema en la institución educativa, a su vez, psicólogos e internos de psicología podrán contar con una herramienta de intervención para abordar el estrés laboral, asimismo beneficiará a los docentes, ya que mejorarán en su salud mental respecto al problema del estrés laboral, favoreciendo su desempeño laboral y ejerciendo su rol de docente de manera efectiva sin tener que lidiar con el estrés laboral, y a su vez, esta investigación busca aportar a futuras investigaciones relacionadas con el estrés laboral.

En ese sentido, la presente investigación pretende desarrollar como objetivo general; Determinar el efecto del programa "Trust light" sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. En relación con el objetivo planteado se propone desarrollar ocho objetivos específicos: El primero, Diseñar y validar el programa Trust Light. Segundo, Identificar el efecto del programa "Trust light" sobre la dimensión clima organizacional del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Tercero, Identificar el efecto del programa "Trust light" sobre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral de los

docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Cuarto, Identificar el efecto del programa “Trust light” sobre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Quinto, Identificar el efecto del programa “Trust light” sobre la dimensión la tecnológica del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Sexto, Identificar el efecto del programa “Trust light” sobre la dimensión la influencia del líder del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Séptimo, Identificar el efecto del programa “Trust light” sobre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Y Octavo, Identificar el efecto del programa “Trust light” sobre la dimensión respaldo de grupo del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.

Al respecto, se plantea desarrollar como hipótesis lo siguiente; si se aplica el programa “Trust light”, entonces disminuirá el nivel de estrés laboral en los docentes de la institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Por tanto, se desarrollará las siguientes siete hipótesis específicas, siendo la primera, si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión clima organizacional del estrés laboral disminuirá en los docentes, segundo; si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión estructura organizacional del estrés laboral disminuirá en los docentes. Tercero; Si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral disminuirá en los docentes. Cuarto; Si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión la tecnológica del estrés laboral disminuirá en los docentes. Quinto; Si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión la influencia del líder del estrés laboral disminuirá en los docentes. Sexto; Si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión falta de cohesión del estrés laboral disminuirá en los docentes, finalmente como séptima hipótesis; Si se aplica el programa “Trust light” el nivel de la dimensión el respaldo de grupo del estrés laboral disminuirá en los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se describen los antecedentes realizados por diferentes autores, lo cual dará mayor sustento a la presente.

A nivel internacional, Peña (2019) realizó un estudio en Panamá, con el objetivo de validar el impacto que causa la terapia cognitivo conductual en la reducción del estrés laboral en docentes, con diseño cuantitativo, pre experimental, participaron del estudio 80 docentes seleccionados por un muestreo no probalístico por conveniencia, a quienes les aplicaron la escala de desgaste ocupacional antes y después de aplicar 12 sesiones del programa, los resultados dieron cuenta que lograron encontrar diferencias significativas (0,00) en la reducción del estrés laboral, concluyo que los docentes lograron mejorar su salud mental y ser más productivos al cambiar sus ideas frente a las diversas situaciones de presión laboral, experimentando respuestas adecuadas por instaurando alternativas de solución para cada situación.

Ramírez (2018) trabajó una investigación en docentes de tres instituciones de Guatemala, con el objetivo de determinar el efecto de una intervención psicoterapéutica para reducir el estrés laboral y mejorar el desempeño de tres instituciones educativas, el tipo de estudio que empleo fue la metodología explicativa de diseño pre experimental, su población y muestra 55 docentes por casa institución educativa, como instrumento empleo la escala de apreciación del estrés (EAE), los resultados mostraron la existencia significativa tras la ejecución del programa, puesto que observaron una disminución en un 40% menos del estrés laboral a diferencia de un 80% al pre test para cada institución. Concluyo, el apoyo socioemocional contribuye como un paliativo para afrontar el estrés laboral, por lo que deben implementarse nuevos programas que permitan erradicar por completo el estrés laboral, puesto que el desenvolverse en un ambiente con clima laboral que presenten estresores provoca altos niveles de estrés laboral.

Lagos et al (2020), realizaron un estudio en Nicaragua, con el objeto de demostrar la eficacia de la terapia cognitivo conductual para tratar el estrés laboral en pre-internos de medicina de un hospital, mediante el tipo de estudio

cuantitativo de diseño cuasi experimental, la población y muestra estuvo constituida por 20 individuos en el grupo experimental, emplearon la escala para medir burnout y una lista de cotejo, los resultados expusieron la existencia significativa de 0,00., al comparar el pre y post test luego de su intervención, demostrando así la efectividad del programa, concluyeron al 100% los participantes mencionaron haber logrado disminuir los niveles de estrés laboral.

Sotelo et al. (2020) realizaron una investigación en Nicaragua, teniendo como objetivo evaluar los efectos del programa sobre el estrés laboral en docentes con la aplicación de danza terapéutica, emplearon el tipo de estudio cuasi experimental, su población y muestra fueron de 17 docentes, de muestreo no probabilístico, usaron el cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS. Como resultados, encontraron una disminución del nivel de estrés en la dimensión clima organizacional y en el área estructura organizacional. Concluyeron, el efecto mostro resultados positivos ya que ayudó a liberar tensiones, sin embargo, al encontrar resultados favorables solo en dos dimensiones, indicaron es preciso desarrollar el aprendizaje para identificar emociones, pensamientos negativos y resolución de conflictos y ser canalizadas de manera adecuada sin que los afecte los problemas del entorno laboral.

Por su parte, Marredo (2016), en su investigación en España, tuvo como finalidad de estudio aplicar un programa del enfoque cognitivo conductual debidamente organizado para docentes a fin de que estos puedan controlar el estrés laboral, para lo que contó con una población de 152 y una muestra de 53 docentes seleccionados por el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, sus edades oscilaron entre 28 y 58 años, pertenecientes a los 3 niveles básico regular. Hizo uso de la escala fuentes de estrés laboral en profesores y una lista de cotejo, los resultados demostraron la existencia altamente significativa (0,000), además permitió reducir el estrés laboral en la población de estudio, concluyendo, que emplear las técnicas de la terapia cognitivo conductual ayudó a mejorar la salud mental mediante la instauración de nuevas conductas asertivas con la aplicación del programa.

A nivel nacional se presenta a Esquivias (2019), realizó un estudio titulado de similares variables e igual población de Lima. tuvo como objetivo de

determinar el efecto de un programa sobre el estrés laboral de docentes, su tipo de estudio fue pre experimental, conto con una población de 40 docentes y su muestra lo conformaron 20 de ellos ambos sexos, tipo de muestreo no probabilístico, el instrumento que se utilizó fue la escala ED-6. Respecto al programa aplicaron 10 sesiones, de los cuales obtuvieron como resultados, una disminución del nivel de estrés de los docentes. En relación al programa obtuvieron de la comparación de resultados posterior al programa una diferencia altamente significativa de 0,000. Siendo la media de estrés laboral (215,70) y luego de la intervención del programa obtuvieron (175,65).

A continuación, se describen los sustentos teóricos que permitirán conocer las variables con fundamentos sólidos que avalarán este estudio.

Referente a la variable programa, se describe a un programa como la herramienta idónea para la intervención en los problemas psicosociales, ya que centra sus bases en la acción continuada, anticipadamente planificada, proyectada al logro de objetivos a fin de potenciar y enriquecer determinadas competencias personales y sociales (Saldaña, 2020).

En ese sentido, el modelo de intervención por programas trata del desarrollo del diseño de actividades, debidamente planificadas para lograr los objetivos definidos, mediante un proceso del cual implica la realización del diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades encaminadas a mantener, preservar y a mejorar la salud personal y colectiva de los colaboradores en función del ejercicio laboral, para lo cual deben darse de forma interdisciplinaria e integral (Álvarez y Hernández, s.f.).

De ese modo, las estrategias que se desarrollan en las organizaciones son los programas que permiten reforzar la sociabilización, los programas para evaluar y retroalimentar y los programas de desarrollo y realización de tareas, desarrollados mediante cinco fases, descritos a continuación (Gonzales, 2010).

Planteamiento del programa, donde se deberá considerar las áreas a abordar, búsqueda de marco teórico, posibles estrategias, diseño del programa, planteamiento de los objetivos y selección del instrumento para la línea de base del programa. Diseño del programa, se consideran los objetivos del programa,

selección de las estrategias y los recursos, creación de nuevos recursos, implicancia de los elementos de recursos humanos y materiales, delegar funciones para la aplicación del programa. Ejercicio del programa, aplicación del programa, teniendo en cuenta el tiempo, la logística, las actividades, las relaciones, evaluación de seguimiento posteriores. Evaluación del programa, se procede a la evaluación de los instrumentos, al programa, análisis e interpretación de los datos y toma de decisiones respecto a los resultados obtenidos. Y finalmente, el costo del programa que comprende el presupuesto de los recursos humanos y materiales.

En cuanto a los enfoques de los programas de intervención sobre el estrés laboral, Ianneli y Rey (2011) señalaron, al enfoque cognitivo conductual, considera que el aprendizaje se produce mediante formas que se van registrando en la memoria sin importar el tiempo y el espacio en el que se producen los conocimientos, para lo cual, hace uso de las técnicas de intervención para promover la búsqueda de la modificación del significado que da el hombre a las experiencias y percepciones que dan pie a la aparición del estrés laboral, tales son los pensamientos automáticos o desajustados y los pensamientos instructivos, ya que para desarrollar estrés se necesita que el individuo, evalúe las situaciones como amenazantes y que estos reflejen en sus pensamientos de forma negativa y pesimista respecto a su persona, a sus pares o a la situación, viéndose impedido de solucionar de forma positiva los conflictos (p.14).

Por lo tanto, para la presente investigación se asume trabajar con el enfoque cognitivo conductual, puesto que las técnicas de este enfoque, permite identificar y analizar los pensamientos y las creencias disfuncionales en relación con los síntomas, al igual que permitirán contemplar las competencias personales, emocional y profesionales para una mejor comunicación abordados en los programas de intervención, siendo las estrategias adecuadas para el abordaje del estrés laboral, la reestructuración cognitiva, la respiración y relajación, entrenamiento autógeno, detección de pensamientos y resolución de problemas (Sánchez, Guerrero y Rubio, 2016).

Respecto a la variable del estrés laboral, Suárez (2013), lo describe como aquella situación donde el individuo se encuentra bajo situaciones estresantes laborales, por ende, experimenta tensión, angustia, ansiedad y desgano, siendo impedidos para responder al trabajo ante la falta de recursos, lo que origina un desbalance en el desarrollo de su labor.

En cuanto a los modelos que sustentan la variable, se describe a la teoría del modelo basado en los principios de balance, el modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Karasek y Theorell (1979-1990) quienes identifican a la presión del tiempo, los conflictos de roles, competencias, control, monotonía en el trabajo entre otros y la carga mental como las principales fuentes de estrés laboral (Mansilla, 2009).

Johnson y Hall en 1988, propusieron la tridimensionalidad del Modelo Demanda Control (MDC) integraron al apoyo social y lo denominaron demandas de control de apoyo social (MDCA), ya que consideraron, trabajar con esta variable permitiría disminuir el estrés laboral, señalaron que además de incrementar el estrés laboral en los desempleados este se encuentra asociado a las enfermedades coronarias y el colesterol (Fernández-Arata, 2017).

Por otro lado, el modelo clásico del estrés laboral descrito por Peiró (2001) refirió, el estrés producido en las diferentes situaciones son denominadas fuentes de estrés, que conllevan a experimentar alta tensión y desencadenan una serie de procesos que deben ser identificadas por los sujetos para poder hacer frente al estrés laboral. Donde el mayor o menor periodo de tiempo que experimenta la persona para el afrontamiento y control de la situación producirá serias consecuencias nocivas e incluso incurables (Martínez, 2020).

Teorías del ajuste persona-entorno (P-E), hace referencia a las diferentes formas de interactuar del individuo y su entorno laboral, determinando a la frustración como la sensación moderadora del estrés laboral (Martínez, 2020, p.305). En consecuente, Siegrist en 1996, continuó con este postulado e introdujo el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER), donde analizó a las demandas del trabajo, lo económico y las características individuales, las exigencias determinando que van a depender de la interpretación del sujeto que

haga sobre cada uno para ser el desencadenante de estrés laboral (Rodríguez y Rivas, 2011).

Al respecto, Ivancevich y Matteson en 1989 introdujeron el modelo orientado a la dirección, un nuevo modelo de manera integral frente al estrés laboral, el cual se apoya en los diferentes modelos que abordan el estrés laboral, de los cuales considera aquellos elementos condicionantes como estresores, antes, durante y después del evento estresor, de ese modo postularon con dos modelos frente al estrés laboral, denominados:

Factores intraorganizacionales, que incluye el ruido, la luz, etc, carga laboral a nivel del trabajador, duplicidad de tareas, funciones discrepantes, entre otras., a nivel de grupo, la deficiencia para la integración grupal, insatisfacción y la inconsistencia por niveles jerárquicos.

Factores extra organizacionales, referido básicamente a los aspectos personales del trabajador que lo rodea, tanto los problemas familiares y sociales, como la convivencia en la zona que reside (Hernández, s.f.).

Por tanto, para el desarrollo de la presente se asume la teoría de Ivancevich y Matteson (1989) y su modelo integral respecto al estrés laboral, quienes desarrollaron un instrumento para medir la variable en estudio, rescatando la necesidad de una adecuada calidad de vida en las organizaciones debido a la interacción con el entorno, acorde a la adaptación y la capacidad de respuesta (Segredo, 2013). Estos mismos autores aseveraron, los estresores tienen su influencia sobre la apreciación de la percepción cognitiva en situación laboral por tanto influye sobre la salud física y psicológica del trabajador (Jara et al. Como se citó en Hernández s.f.).

Hernández (s.f.), en ese sentido los autores de este modelo, describieron las siete dimensiones agrupadas en aquellos factores organizacionales, mismos que se consideraron para construir el instrumento., se describen a continuación cada una de ellas. (p.241).

Clima Organizacional, referido al sentir, el carácter o personalidad de una organización.

La Estructura Organizacional, el estresor se presenta de acuerdo a la base de la estructura y jerarquías de la institución.

Territorio organizacional, el estrés se presenta en aquellas personas que laboran en territorios ajenos.

Tecnología, se refiere a los recursos tecnológicos que emplean los colaboradores como parte de la implementación de la organización.

Influencia del líder, la presencia del estrés se observa por las acciones y el estilo del proceder del líder.

Y los estresores grupales que incluye, la dimensión falta de cohesión que se produce estrés cuando un colaborador es desplazado de los demás, viéndose afectado y experimentando estrés.

El respaldo del grupo, el estrés se presenta por la ausencia del respaldo o el inadecuado respaldo del grupo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Babativa (2017), la presente investigación es tipo cuantitativo, puesto que permite realizar proyecciones y relacionar las variables como objetivo de estudio de las diferentes realidades de las poblaciones, esto mediante la inferencia estadística recopilada de una muestra. Esta investigación también es aplicada, debido a que su objetivo es generar nuevos conocimientos como provenientes de la investigación básica, asimismo se ocupa de enlazar la teoría y el producto a fin de contribuir a la intervención de los problemas prácticos (Lozada, 2014., p.35).

Diseño de investigación

El diseño de la presente es experimental, de diseño pre experimental con pre y post prueba, ya que permite sistematizar el proceso de estudio e induce a observar el fenómeno, mediante la aplicación de una prueba al inicio y luego otra posterior al tratamiento. La utilidad de este estudio se encuentra basada en hacer acercamientos en los estudios exploratorios, además no ahonda en las causas, puesto que se acerca al contexto (Babativa, 2017). Por tanto, se buscará identificar la influencia del programa "Trust light" sobre el estrés laboral de los docentes.

Visto de ese modo, se plantea la siguiente representación del diseño experimental.

GE: O1 X O2

Dónde: GE representa al Grupo Experimental; O1, representa al grupo experimental del pre test; X, representa la aplicación del programa, y O2 representa a las medidas del post test aplicado al grupo experimental.

En ese sentido, la intervención estará dirigida a docentes del nivel inicial y primaria de una institución educativa nacional de Chiclayo.

3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente programa:

Definición conceptual: Un programa de intervención trata del desarrollo del diseño de actividades, debidamente planificadas para lograr los objetivos definidos, mediante un proceso del cual implica la realización del diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades encaminadas a mantener, preservar y a mejorar la salud personal y colectiva de los colaboradores en función del ejercicio laboral, para lo cual deben darse de forma interdisciplinaria e integral (Álvarez y Hernández, sf.).

Definición operacional (VI): El programa “Trust Light” presenta un conjunto de actividades interactivas y dinámicas dirigido a docentes del nivel inicial y primaria, como herramienta para abordar el estrés laboral, el cual tuvo como objetivo disminuir el estrés laboral de los docentes a través del abordaje de sus siete dimensiones, por lo que se tuvo a bien diseñar las sesiones correspondientes, mismas que fueron evaluadas a través de un proceso de revisión, corrección de observaciones y posterior validación por juicio de expertos del área organizacional y la V de Aiken.

Posteriormente, se aplicaron las sesiones mediante la plataforma digital de google meet, con tiempos de duración de 45 minutos por sesión, sesiones que fueron aplicadas con un lapso de una vez por semana con el fin de brindar un tiempo prudente para la realizar las tareas asignadas, reflexionar y poner en práctica lo aprendido en el desarrollo de sus actividades pedagógicas y vida personal, de las cuales se aplicaron en total 13 sesiones conformadas del total de las dimensiones. De ese modo, como primera sesión se desarrolló la bienvenida, denominada “Nos renovamos a un pensamiento de poder” con el fin de concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral. Para la dimensión, clima organizacional, la sesión denominada “Cambia de pensamiento, cambia de vida” con el objetivo de fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas. Y la sesión, “Pensar en el cambio de la acción”

con el objetivo de fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno. Para la dimensión estructura organizacional, “Renacer del interior” con el objetivo de fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo de nuevas actitudes ante situaciones adversas. Territorio organizacional, “Innovando el pensamiento” con el objetivo, fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos. “Mis decisiones definen las situaciones”, con el objetivo de promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables para el logro de metas. Tecnología, “Floreciendo en el presente” con el objetivo de motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio. Influencia del líder, “Descubriendo mi docente líder”, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin favorecer la satisfacción laboral. “Afirmando y reafirmando valores” con el objetivo de reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno. Falta de cohesión, “Integrar es mejor”, con el objetivo de reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción. “La iniciativa contribuye al éxito”, con el fin de motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas. Respaldo de grupo, “Escucho, comprendo y comunico” con el objetivo de fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación. Y la sesión “Un acuerdo un estilo” con el objetivo de reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos. (Ver anexo 2)

Variable dependiente (VD): Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés laboral, hace referencia a las situaciones donde el individuo se encuentra bajo situaciones estresantes laborales, por ende, experimenta tensión, angustia, ansiedad y desgano,

encontrándose bajo la sensación de poco o ningún control ante las exigencias para responder al trabajo, lo que origina un desbalance en el desarrollo de su labor (Suárez, 2013).

Definición operacional: Se define operacionalmente como la puntuación obtenida en el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT/OMS, el cual contiene siete dimensiones: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo de grupo. (Ver anexo 3)

Indicadores: se encuentra comprendido de la comprensión de la misión, la visión, formas de laborar, la dirección, las intervenciones, el espacio para trabajar, las condiciones de trabajo, las metas, la forma de desempeñar las funciones, la efectividad, la supervisión, el uso y conocimientos técnicos, la organización, el trabajo en equipo y el respaldo del mismo.

Escala de medición: Es ordinal, debido a que se utilizará un cuestionario de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población: Para esta investigación se contó con 208 docentes que trabajan de forma remota, cuyas edades están comprendidas entre los 23 a 60 años de ambos sexos, distribuidos en niveles de inicial, primaria y secundaria de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Criterios de inclusión: Se consideró a los docentes del nivel inicial y primaria, docentes que se encuentren laborando con un tiempo de servicio igual o mayor a los 03 meses, docentes voluntarios y con disponibilidad para participar.

Criterios de exclusión: Se excluirá aquellos docentes que se encuentren de licencia o de vacaciones.

Muestra: Está conformada por 31 docentes del nivel inicial y primaria.

Muestreo: El presente estudio se desarrollará mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. Siendo que es una técnica que requiere de

la proximidad del investigador con el sujeto de estudio, así también requiere de casos disponibles a los que puede acceder para llevar a cabo el estudio (López, 2004).

Unidad de análisis: Cada uno de los docentes de la institución educativa nacional de Chiclayo.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:

La técnica utilizada para recoger los datos de este estudio fue la encuesta, a fin de identificar la problemática de la población en estudio. Entendiendo por encuesta aquellas interrogantes orales o escritas que se aplican para recolectar datos sobre los objetivos planteados (Marroquín, 2012). En ese sentido, la aplicación de la encuesta en este estudio a los docentes de una institución educativa permitió recolectar la información necesaria para cumplir con el objetivo de la investigación.

De ese modo, se aplicó el cuestionario denominado Estrés Laboral de la OIT/OMS sustentado por Ivancevich & Matteson en 1989, que consta de 25 ítems, 15 minutos aproximadamente para su aplicación, su objetivo es medir el estrés laboral mediante siete dimensiones, con siete alternativas de respuesta; 1 = Nunca, 2 = Raras Veces, 3 = Ocasionalmente, 4 = Algunas Veces, 5 = Frecuentemente, 6 = Generalmente, 7 = Siempre.

En cuanto a su fiabilidad fue tomada de Suarez (2013) debido a que no se han encontrado reportes de la prueba original, en el cual se pudo evidenciar que la prueba de KMO (0,953) nos indica un nivel adecuado de los ítems para su medición y proceder a su análisis.

Por consiguiente, para fines de investigación de la presente se corroboró las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad en una población de 77 docentes, por lo tanto, para la validez de contenido el instrumento fue sometido al proceso de validación por 5 expertos del área organizacional, obteniendo una contrastación coeficiente de la V de Aiken en la escala total de 0,95. En cuanto a los resultados por dimensiones se obtuvieron desde 0,96 a 1. Asimismo, en la validez de constructo según la prueba de KMO se obtuvo un total de 0,893.

Del mismo modo, se calculó su fiabilidad del total de los 25 ítems, mediante Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado de 0,964. En relación a las dimensiones según Alfa de Cronbach, para clima organizacional fue igual a 0,812. Para estructura organizacional igual a 0,800. Territorio organizacional fue de 0,680, en tecnología fue de 0,715. En Influencia del líder fue de 0,860. Para falta de cohesión fue de 0,845 y para respaldo de grupo fue de 0,815.

Por lo tanto, en relación a las categorías diagnósticas de la escala total de valoración se obtuvo, en el nivel bajo de 31 – 66, promedio bajo de 67-101, promedio alto de 102 a 136 y en alto de 137 – 171, mismos que fueron tomados como referencia para evaluar la población en estudio.

3.5. Procedimientos:

Para el desarrollo del presente, se procedió a solicitar a la autoridad competente de la institución educativa las facilidades de acceso y el permiso pertinente que permitió el desarrollo del trabajo con la población. La cual se realizó las coordinaciones con la sub directora de la institución educativa de forma interna para la conexión directa con la población, coordinando las fechas y hora a desarrollarse las sesiones. Se creó y envió el link desde la primera sesión hasta finalizar el programa de forma secuencial directamente a la subdirectora, a donde se unieron los participantes.

Posteriormente, en la primera sesión se solicitó a la población beneficiaria que emitan su autorización para participar del programa “Trust light” sobre el estrés laboral en docentes mediante un formulario de Google, donde se procedió a administrar el pre test del cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS.

Seguidamente, se aplicó la primera sesión del programa “Trust light” sobre el estrés laboral en docentes, el cual se llevó a cabo en 13 semanas, con una frecuencia de una vez por semana y una duración de 45 minutos por sesión.

Tras finalizar la ejecución del programa, se aplicó el post test mediante el formulario de google compartido en el chat de la última sesión de la plataforma Google meet, para ser respondido por los docentes, con la finalidad de conocer los resultados obtenidos del programa.

3.6. Método de análisis de datos:

En este estudio se procedió a realizar los análisis estadísticos correspondientes a los objetivos e hipótesis de este estudio mediante la base de datos del programa Microsoft Excel versión 2013 en cuanto a la recolección de datos del pre y post test y para el análisis de datos se empleó la estadística descriptiva e inferencial, mediante el software IBM-SPSS-25.

En cuanto a la estadística inferencial, se realizó la contrastación de hipótesis del pre-test y post-test mediante la prueba estadística de la T de student.

Con relación a la presentación de los resultados se plasmó mediante tablas, donde se detallaron de manera cuantitativa y cualitativa los resultados obtenidos y los niveles de significancia de esta investigación.

3.7. Aspectos éticos:

Los aspectos éticos que rigen en esta investigación son el Código de ética y Deontológica del psicólogo peruano (2017), Principios Éticos de los Psicólogos Y Conducta American Psychological Association (Apa, 2010) y el Código de Ética en la Investigación de la Universidad César Vallejo (2017).

Principio de beneficencia y no maleficencia, vela en la búsqueda del bienestar de los participantes con las que se interactúan asumiendo la responsabilidad y no dañar (APA, 2010). Asimismo, de acuerdo con el Código de ética del Psicólogo (2017), el psicólogo en una investigación asume velar por el bienestar a través de la formulación de objetivos en beneficio de los participantes. Por tanto, se consideró este aspecto ético, siendo que se tuvo como objetivo del programa de esta investigación dotar de estrategias y herramientas para favorecer la salud mental de los docentes respecto al estrés laboral.

Principio de Responsabilidad, los psicólogos deben asumir responsabilidades profesionales y científicos con los participantes y la investigación. Asimismo, el artículo 52 del Código de ética del Psicólogo Peruano (2017) considera que solo es posible proporcionar información si las personas lo autorizan, del mismo modo el psicólogo debe desarrollar competencias de investigación y ponerlas en práctica cuando elabora un estudio. De ese modo, el presente estudio cumplirá con este aspecto ético, debido a que esta investigación se ceñirá a los lineamientos de la metodología, pasando por validación de expertos el programa antes de ser aplicado en los docentes.

Rigor científico, hace referencia al seguimiento de una metodología establecida, mediante criterios explícitos que permiten disponer de una adecuada evidencia científica desarrollada en la investigación (Código de Ética en la Investigación de la Universidad César Vallejo, 2017). Por tanto, este estudio cumplirá con este aspecto ético, mediante una minuciosa revisión del procesamiento e interpretación de los datos obtenidos del pre y post test antes de ser publicados.

El Respeto por las personas en su integridad y autonomía, referido al reconocimiento de la dignidad humana, independientemente de la procedencia o características (Código de Ética en la Investigación de la Universidad César Vallejo, 2017). Al respecto, en el artículo 24 del código de ética del psicólogo peruano, hace mención al consentimiento informado, documento que debe emplearse en primer lugar en la investigación para informar a los participantes, el contenido y procedimiento a seguir con las personas a trabajar. Por ende, en este estudio se cumplirá con este principio porque se hará presente a los docentes el consentimiento informado para que puedan expresar su deseo de participación en la investigación.

Principio de confidencialidad, señalado en el artículo 57 del código de ética del psicólogo peruano (2017), se debe conservar el anonimato tras realizar una investigación con personas, así como los datos personales de los participantes, los resultados obtenidos si no son autorizados. Por lo que, este principio será uno de los primeros en aplicarse en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Luego de la aplicación del programa “Trust Light” se realizó el análisis comparativo mediante la t de Student para muestras relacionadas, obteniendo de la prueba de muestras emparejadas una diferencia entre el promedio del pre-test y pos-test del estrés laboral de 62.87 (31,51), lo cual representa el tamaño del efecto, siendo estas diferencias altamente significativas, puesto que la sig (bilateral) fue < 0.01 . Además, se observó que con 95% de confianza la diferencia entre medias está comprendida entre 51,31 y 74,43, es decir, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 51,31 y 74,43 (anexo, 15).

Tabla 1. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Estrés laboral pre test	108.84	31	43.90	7.88
Estrés laboral post test	45.97	31	19.10	3.43

En la tabla 1, se observa que en el pre test el valor promedio de estrés laboral fue de 108,84(43,9) y en el post test el valor promedio de estrés laboral fue de 45,97(19,1). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigadora, la cual refiere que, si se aplica el programa “Trust light”, entonces disminuirá el nivel de estrés laboral en los docentes de la institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.

Tabla 2. Comparación de los resultados generales del pre-test y post test del programa "Trust light".

	Pre - Test		Post - Test	
	f	%	f	%
Bajo	6	19,4	23	74,2
Promedio bajo	5	16,1	5	16,1
Promedio alto	4	12,9	3	9,7
Alto	16	51,6	-	-
TOTAL	31	100	31	100

En la tabla 2, se presenta la comparación de los resultados generales donde para el pre test se halló el nivel de estrés laboral en los docentes al 51,6%, en el nivel promedio alto un 12,9%, seguido del 16,1% en el nivel promedio bajo y en el nivel bajo al 19,4%. Luego de haber aplicado el programa se encontraron niveles de estrés laboral en el nivel bajo al 74,2%, en el nivel promedio bajo el 16,1% y en el nivel promedio alto a un 9,7% contrastándose de esa manera la efectividad del programa.

Tabla 3. Diseño del Programa Trust Light

Tema de la sesión	Sesión y Denominación	Objetivo
Bienvenida	Sesión 01: “Nos renovamos a un pensamiento de poder”	Concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral.
Clima organizacional	Sesión 02: “Cambia de pensamiento, cambia de vida”	Fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas.
	Sesión 03: “Pensar en el cambio de la acción”	Fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno.
Estructura organizacional	Sesión 04: “Renacer del interior”	Fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo de nuevas actitudes ante situaciones adversas.
Territorio organizacional	Sesión 05: “Innovando el pensamiento”	Fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos.
	Sesión 06: “Mis decisiones definen las situaciones”	Promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables a la meta.
Tecnología	Sesión 07: “Floreciendo en el presente”	Motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio.
Influencia del líder	Sesión 08: “Descubriendo mi docente líder”	Promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin favorecer la satisfacción laboral.
	Sesión 09: “Afirmando y reafirmando valores”	Reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno.
Falta de cohesión	Sesión 10: “Integrar es mejor”	Reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción.
	Sesión 11: “La iniciativa contribuye al éxito”	Motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas.
Respaldo de grupo	Sesión 12: “Escucho, comprendo y comunico”	Fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación.

Sesión 13: “Un
acuerdo un estilo”

Reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos.

Tabla 4. Validación del Programa Trust Light por criterios de expertos

Sesión	Expertos	Nº de acuerdos	Índice de aciertos	Valido	Aplica
Sesión: 01	5	5	100%	1	Si
Sesión: 02	5	5	100%	1	Si
Sesión: 03	5	5	100%	1	Si
Sesión: 04	5	5	100%	1	Si
Sesión: 05	5	5	100%	1	Si
Sesión: 06	5	5	100%	1	Si
Sesión: 07	5	5	100%	1	Si
Sesión: 08	5	5	100%	1	Si
Sesión: 09	5	5	100%	1	Si
Sesión: 10	5	5	100%	1	Si
Sesión: 11	5	5	100%	1	Si
Sesión: 12	5	5	100%	1	Si
Sesión: 13	5	5	100%	1	Si

Nota: V de Aiken: Validez para 5 jueces: 1.00>invalido

Tabla 5. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión clima organizacional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Clima Organizacional pre test	16.71	31	7.81	1.40
Clima Organizacional post test	7.13	31	3.17	0.57

En la tabla 5, se observa que en el pre test el valor promedio de estrés Laboral fue de 16,71(7,81) y en el post test el valor promedio de estrés Laboral fue de 7,13(3,17). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada por la investigadora, la cual refiere si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión clima organizacional del estrés laboral disminuirá en los docentes.

Con respecto al análisis comparativo del pre-test y post-test mediante la t de Student para muestras relacionadas de la dimensión clima organizacional, los resultados dieron cuenta en la prueba de muestras emparejadas que la diferencia fue de 9.58 (5,73), lo que representa el tamaño del efecto. Siendo diferencias altamente significativas, puesto que la Sig (bilateral) < 0.01. Asimismo, se encontró que el 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprometido entre 7,48 y 11,68, es decir se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 7,48 y 11,68. (Anexo, 16).

Tabla 6. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión estructura organizacional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Estructura Organizacional pre test	18.26	31	6.73	1.21
Estructura Organizacional post test	7.61	31	3.33	0.60

En la tabla 6, se observa que en el pre test el valor promedio de estrés Laboral fue de 18,26(6,73) y en el post test el valor promedio de estrés Laboral fue de 7,61(3,33). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual señala si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión estructura organizacional del estrés laboral disminuirá en los docentes.

Con respecto al análisis comparativo del pre-test y pos-test mediante la t de Student para muestras relacionadas de la dimensión estructura organizacional, los resultados dieron cuenta en la prueba de muestras emparejadas que la diferencia fue de 10.65 (4.85), lo que representaría el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, siendo que la Sig (bilateral) < 0.01. Asimismo, se observó que el 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendida entre 8,86 y 12,43, es decir, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 8,86 y 12,43.

Tabla 7. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión territorio organizacional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Territorio Organizacional pre test	13.55	31	5.40	0.97
Territorio Organizacional post test	5.55	31	2.49	0.45

En la tabla 7, se observa que en el pre test el valor promedio de estrés Laboral fue de 13,55(5,40) y en el post test el valor promedio de estrés Laboral fue de 5,55(2,49). Lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigadora, la cual refiere, si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral disminuirá en los docentes.

Con respecto al análisis comparativo del pre-test y pos-test mediante la t de Student para muestras relacionadas de la dimensión territorio organizacional, los resultados dieron cuenta en la prueba de muestras emparejadas que la diferencia fue de 8.00 (4,25), lo que representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, siendo que la Sig (bilateral) < 0.01. Asimismo, se observó que el 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendida entre 6,44 y 9,56, es decir, se espera que el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 6,44 y 9,56 (Anexo, 16).

Tabla 8. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión tecnología en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Tecnología pre test	13.39	31	4.65	0.84
Tecnología post test	5.81	31	2.94	0.53

En la tabla 8, se observa que en el pre test el valor promedio de estrés Laboral fue de 13,39(4,65) y en el post test el valor promedio de estrés Laboral fue de 5,81(2,94). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual plantea Si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión la tecnológica del estrés laboral disminuirá en los docentes.

Con respecto al análisis comparativo del pre-test y pos-test mediante la t de Student para muestras relacionadas de la dimensión tecnología, los resultados dieron cuenta en la prueba de muestras emparejadas que la diferencia fue de 7.58 (3,39), lo que representa el tamaño del efecto. Asimismo, se observó que con el 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendida entre 6,34 y 8,83, es decir, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 6,34 y 8,83 (Anexo, 16).

Tabla 9. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión la influencia del líder en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Influencia del Líder pre test	16.61	31	7.72	1.39
Influencia del Líder post test	6.81	31	3.13	0.56

En la tabla 9, se observa que en el pre test el valor promedio de estrés Laboral fue de 16,61(7,72) y en el post test el valor promedio de estrés Laboral fue de 6,81(3,13). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual plantea Si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión la influencia del líder del estrés laboral disminuirá en los docentes.

Con respecto al análisis comparativo del pre-test y pos-test mediante la t de Student para muestras relacionadas de la dimensión influencia del líder, los resultados dieron cuenta en la prueba de muestras emparejadas que la diferencia fue de 9.81 (6,22), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, siendo la Sig (bilateral) < 0.01. Asimismo, se pudo observar que el 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendida entre 7,53 y 12,09, es decir, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 7,53 y 12,09 (Anexo, 16).

Tabla 10. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión falta de cohesión en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Falta de Cohesión pre test	17.81	31	7.50	1.35
Falta de Cohesión post test	7.55	31	3.15	0.57

En la tabla 10, se observa que en el pre test el valor promedio de estrés Laboral fue de 17,81(7,50) y en el post test el valor promedio de estrés Laboral fue de 7,55(3,15). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual refiere, si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión falta de cohesión del estrés laboral disminuirá en los docentes.

Con respecto al análisis comparativo del pre-test y pos-test mediante la t de Student para muestras relacionadas de la dimensión falta de cohesión, los resultados dieron cuenta en la prueba de muestras emparejadas que la diferencia fue de 10.26 (5,64), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, siendo la Sig (bilateral) < 0.01. Asimismo, se puede observar que son el 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendido entre 8,19 y 12,33, es decir, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 8,19 y 12,33.

Tabla 11. Nivel de efectividad del programa “Trust light” sobre la dimensión respaldo de grupo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Respaldo de Grupo pre test	12.52	31	6.14	1.10
Respaldo de Grupo post test	5.52	31	2.78	0.50

En la tabla 10, se observa que en el pre test el valor promedio de estrés Laboral fue de 12,52(6,14) y en el post test el valor promedio de estrés Laboral fue de 5,52(2,78). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigadora, la cual refiere, si se aplica el programa “Trust light” el nivel de la dimensión el respaldo de grupo del estrés laboral disminuirá en los docentes.

Con respecto al análisis comparativo del pre-test y pos-test mediante la t de Student para muestras relacionadas de la dimensión respaldo de grupo, los resultados dieron cuenta en la prueba de muestras emparejadas que la diferencia fue de 7.00 (4,55), lo que representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, siendo que la Sig (bilateral) < 0.01. Además, se pudo observar que el 95% de veces el tamaño del efecto esté entre 8,19 y 12,33 (Anexo, 16).

Tabla 12. Comparación de los resultados de las dimensiones del estrés laboral en el pre – test y post test.

	Pre - Test													
	C.O		E. O		T. O		T		I.L.		F.C.		R.G.	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	22,6	4	12,9	4	12,9	4	12,9	5	16,1	4	12,9	8	25,8
Promedio bajo	7	22,6	9	29,0	3	9,7	8	25,8	6	19,4	7	22,6	4	12,9
Promedio alto	2	6,5	2	6,5	8	25,8	6	19,4	6	19,4	6	19,4	2	6,5
Alto	15	48,4	16	51,6	16	51,6	13	41,4	14	45,2	14	45,2	17	54,8
TOTAL	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100
	Post - Test													
	C.O		E. O		T. O		T		I.L.		F.C.		R.G.	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	21	67,77	25	80,6	22	71,0	25	80,6	20	64,5	20	64,5	22	71,0
Promedio bajo	9	29,0	5	16,1	6	19,4	4	12,9	8	25,8	11	35,5	7	22,6
Promedio alto	1	3,2	1	3,2	3	9,7	2	6,5	3	9,7	-	-	2	6,5
Alto	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100

En la tabla 12, los resultados dieron cuenta de los niveles de estrés laboral, obteniendo para la dimensión clima organizacional en el pre-test, en el nivel alto el 48,4%, y en el nivel promedio alto un 6,5%, posterior a la aplicación de las sesiones se obtuvo, en promedio alto un 3,2% que le ubica en el nivel bajo a un 67,7% seguido del nivel promedio bajo del 3,2%. En la dimensión estructura organizacional, se halló en el nivel alto al 51,6% y en el nivel promedio alto al 6,5%, al aplicar la sesión los resultados dieron cuenta que el nivel de estrés laboral descendió al 3,2% del nivel promedio alto, posicionado en el nivel bajo el 80,6% y en el promedio bajo un 16,1%. En territorio organizacional, se halló en el nivel alto al 51,6% y en el nivel promedio alto el 25,8%, tras aplicar las sesiones se obtuvo en el nivel promedio alto a un 9,7%, en el nivel bajo un 71,0% y en el nivel promedio bajo un 19,4%. En tecnología, se obtuvo en el nivel alto el 41,4% y en el nivel promedio alto al 19,4%, posterior a las sesiones se ubicó

en el nivel promedio alto un 6,5%, en el nivel promedio bajo el 12,9% y en el nivel bajo el 80,6%. Para influencia del líder, se halló en el nivel alto al 45,2%, en el nivel promedio alto a un 19,4%, posterior a las sesiones se halló en el nivel promedio alto al 9,7%, en el nivel promedio bajo al 9,7%, en el nivel promedio bajo al 25,8% y en el nivel bajo al 64,5%. En falta de cohesión, se obtuvo en el nivel alto al 45,2%, en el nivel promedio alto al 19,4%, posterior a las sesiones se ubicó en el nivel promedio bajo al 35,5 y en el nivel bajo el 64,5%. Por último, en respaldo de grupo se encontró en el nivel alto al 54,85%, en el promedio alto el 6,5% luego de las sesiones, se obtuvo en el nivel promedio alto al 6,5%, en el promedio bajo un 22,65% y en el nivel bajo el 71,0%. Por lo tanto, se observa que los resultados dan cuenta de la eficiencia del programa.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados encontrados y en relación a la hipótesis general planteada se evidenció que existen diferencias altamente significativas entre el pre y post test aplicado, como se observa en la tabla 1, lo que significa que al aplicar el programa “Trust light” surtió efecto positivo en la población en estudio, por lo que al respecto de determinar el efecto del programa “Trust light” sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021, a través de los resultados se observa que en el pre test el valor promedio de estrés Laboral fue de 108,84(43,9) y en el post test el valor promedio de estrés Laboral fue de 145,97(19,1). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigadora, la cual refiere que, si se aplica el programa “Trust light”, entonces disminuirá el nivel de estrés laboral en los docentes de la institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Dicho resultado guarda similitud con lo hallado por Esquivias (2021), Peña (2019) y Marredo (2016) quienes evidenciaron que la aplicación de un programa cognitivo conductual ayuda a reducir significativamente los niveles de estrés laboral, no obstante, Sotelo et al. (2020) Aplicó un programa de danza terapéutica empleando el mismo instrumento de este estudio para reducir el estrés laboral, pero este no causó un efecto significativo, lo que tiene semejanza con el estudio de Ramírez (2018) en su programa socioemocional, por lo que ambas investigaciones concluyeron, es necesario desarrollar el trabajo desde una perspectiva más amplia donde se influya en la modificación de los modos de percibir las situaciones adversas, permitiendo mantener un equilibrio en las respuestas físicas, psicológicas y emocionales del trabajador y puedan erradicarse de raíz el problema, indicaron también, si bien se pueden utilizar como paliativos posteriormente deben aplicarse estrategias que les permitan solucionar problemas a nivel individual y del grupo, puesto que esto permitirá mejores percepciones de las situaciones adversas y mejorar sus relaciones laborales. Prueba de ello se puede corroborar que al aplicar técnicas y estrategias del enfoque cognitivo conductual permitió a las docentes identificar los modos de percibir las diversas situaciones que les generan mal estar tanto desde el nivel personal como a nivel de grupo y la institución en si, además de darse que las creencias irracionales, como los pensamientos automáticos,

suelen generar respuestas negativas, siendo el origen para el desarrollo del estrés laboral. Lo mencionado encuentra sustento en lo expuesto por Beck (1979) quien considera que es posible modificar los pensamientos y las conductas disfuncionales mediante la identificación de las distorsiones cognitivas. Asimismo, Ellis (1990) considera que las cogniciones, emociones y conductas forman una triada donde el individuo decide actuar conforme este interpreta en sus pensamientos, los cuales va a realizarlos de acuerdo a sus creencias, causando el desarrollo de la problemática al ser las creencias parte de lo insano.

Por su parte Lagos et al (2020) desarrollaron un programa cognitivo conductual en internos de medicina para reducir el estrés laboral, a lo que sus resultados dieron cuenta de una alta significancia, demostrando que el emplear las estrategias del cognitivo conductual, permite modificar pensamientos e ideas irracionales, por ende, experimentan respuestas favorables en sus emociones y la salud física, siendo más productivos. Lo que confirmaría la efectividad de las técnicas y estrategias del cognitivo conductual para abordar el estrés laboral puesto que al trabajar las creencias irracionales de manera adecuada se estaría empleándola como un factor protector ya que este mitiga los comportamientos disfuncionales y emociones negativas del estrés laboral (Ellis, 1979. Tal como se citó en Lega et al, s.f.). Así pues, este estudio también halla sustento para abordar con el enfoque cognitivo conductual, siendo que el estrés laboral se origina por los factores estresores del entorno laboral y en cómo son percibidos por las personas por lo que va a influir en sus respuestas y experimentando preocupación, agitación, sudoración etc., como desencadenantes al no poder manejar las situaciones adversas y de mucha presión (Ivancevich y Matteson, 1989. Tal como se citó en Hernández sf).

De ese modo, al emplear las estrategias del cognitivo conductual permiten que el individuo aprenda a conocer y controlar los pensamientos negativos, procediendo a modificarlos mediante sus pensamientos, y adoptando conductas adecuadas, de modo que aprenden a controlar los pensamientos automáticos, identifican las relaciones afecto y conducta, examinan las evidencias en contra

de los pensamientos irracionales, sustituyen sus cogniciones desviadas por interpretaciones más reales y logran aprender a identificar y modificar las creencias falsas que predisponen una distorsión de las experiencias (Rodríguez, Aguilera, et al. 2011, p. 97). Al emplear las técnicas de autocontrol, permite al individuo desarrollar la capacidad de control de su conducta, lo que le permitirá afrontar las circunstancias en situación de estrés, además con la nueva conducta se evitará la aparición de futuras conductas problemáticas (Ruiz, Díaz y Villalobos, 2012). En ese sentido, Ruiz et al (2012) agrega, la inoculación del estrés es un factor para promover al cambio específico y preventivo, donde el sujeto deberá crear una lista de situaciones que le genera estrés y elegir aquella que tiene menor predominio, y en estado de relajación irá desensibilizando de forma pasiva. Asimismo, es necesario trabajar en la detección del pensamiento, ya que este se centra en la interrupción ante la aparición de aquellos pensamientos negativos, por lo que de esta manera se estará modificando los pensamientos repetitivos que generan alteraciones emocionales.

De otro punto, es preciso rescatar las limitaciones para la elaboración de la presente, las investigaciones como parte de antecedentes a la actualidad son muy escasos en cuanto a años de antigüedad encentrándose fuera de fecha para ser considerados parte de esta investigación, por otro lado, en el contexto que se desarrollo fue de manera virtual debido al contexto por pandemia.

Los docentes por la naturaleza del puesto se encuentran predispuestos a desarrollar estrés laboral según estudios encontrados, y al cambiar el contexto para brindar su enseñanza se vieron expuestos a desarrollar altos niveles de estrés laboral, por las dificultades para interactuar con sus alumnos, padres de familia, colegas y dirección general, por ende, para el cumplimiento de sus metas otorgadas. Por tanto, cabe preciso mencionar que muchas de las personas desconocían sobre cómo desarrollar su labor mediante el trabajo remoto por lo que se vieron vulnerables a desarrollar estrés laboral (OIT-OMS, 2021), lo cual incluiría a los docentes.

Por lo expuesto, la realización de la presente investigación es importante para los psicólogos e internos de psicología, siendo que se aporta evidencias estadísticamente significativas al emplear la herramienta de un programa en el abordaje al estrés laboral en docentes, considerando que en esta problemática los índices han incrementado en los últimos años al cambiar el contexto para laborar, por lo que es útil para futuros estudios en el abordaje del estrés laboral con técnicas cognitivas conductuales como búsqueda de mejores resultados en la población de estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se diseñó y aplicó el programa “Trust light”, siendo validado por criterio de expertos, conformado por 13 sesiones, distribuido en las sesiones de, Bienvenida, Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del Líder, Falta de Cohesión y Respaldo de Grupo, aplicado en 3 meses.
2. Se determinó, que al aplicar el programa “Trust light” disminuyó el estrés laboral en los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Siendo el valor promedio de estrés laboral de 108,84(43,9), logrando obtener en el post test el valor promedio de estrés laboral de 145,97(19,1). Lo que indicaría que existen diferencias altamente significativas, por ende, aplicar técnicas del cognitivo conductual reducen favorablemente el estrés laboral.
3. Empleando la T de student, se demostró la efectividad del programa Trust Ligth, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna o de la investigadora.
4. Con la contrastación de resultados, en el pre test y post test, se evidenció la erradicación de los niveles altos, promedio alto y reforzar los niveles del promedio bajo y bajo, como resultado general por cada dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

A la autoridad competente de la institución educativa pueda velar por el desarrollo de la presente para abordar el estrés laboral de los docentes puesto que ayuda a mantener una salud mental equilibrada.

A las docentes quienes formaron parte de este estudio continuar la práctica de las técnicas y estrategias aprendidas para mantener su salud mental y ser más productivos.

Desarrollar investigaciones con muestras similares al de esta investigación para obtener mejores resultados y abordar el estrés laboral de manera más efectiva y favorable para los beneficiarios y como investigadores mejores aportar a futuras investigaciones.

REFERENCIAS

- Álvarez, V., y Hernández, J. (sf.). *El modelo de intervención por programas: Aportaciones para una revisión*. Revista de Investigación Educativa., 16(2). 79-123.
https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/98041/1/04_RIE_V16_N2_1998_EI%20modelo%20de%20intervenci%C3%B3n%20por%20programas.pdf
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. 2017(12).
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%c3%b3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cacay, M. (2021) *Estrategias de afrontamiento en docentes relacionadas con el confinamiento y estrés desde la perspectiva cognitivo conductual*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Machala].
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/16788>
- Casali, A. y Torres, D. (2021). *Impacto del covid-19 en docentes universitarios argentinos: Cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés*.
<https://teyet-revista.info.unlp.edu.ar/TEyET/article/view/1531/1206>
- Chávez, R., y Manco, L. (2020) *Efectos de un programa que utiliza la música como herramienta para reducir el estrés laboral*. Universidad de Ciencias Aplicadas.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652225/Ch%c3%a1vez_RM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética del psicólogo peruano*.
- D'Adamo, P., y Lozada, M. (2019). *Una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés laboral en profesores* <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S113479371930051X>
- Espinoza, G. (2021). *Estrategias de autocuidado para disminuir el estrés laboral en docentes del Instituto Superior Pedagógico Hermano Victorino Elorz*

Goicoechea Sullana, 2020. (Tesis Maestría)
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_819a413c69f6789af656b0941ae00b27

Esquivias, C. (2019). *Efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5396/TESIS_ESQUIVIAS%20YEPEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Fernández-Arata, J. (2017). *Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú*. Rev Med Hered., 2017(28), 281-282.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>

Fundación Terre des Hommes Suisse (2020). *Educación en tiempos de pandemia: Elementos de respuesta ante la contingencia de los docentes*.
<https://terredeshommessuisse.org.pe/wp-content/uploads/2020/07/Educaci%C3%B3n-en-tiempos-de-Pandemia.-Encuesta-Resultados-Per%C3%BA-1.pdf>

García, A., Martínez, L., y Linares, E. (2017). *Como afecta el estrés del docente, en el desempeño académico del estudiante de UPIBI-IPN*. Revista Electrónica Sobre Tecnología, Educación y Sociedad. 4, 7.
<https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/661/757>

Hernández, M. (sf.). *El estrés en el trabajo: un enfoque sico-administrativo*.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>

https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/CodigoEticaPeru.pdf

La Encuesta Nacional en Docentes de México (2020). *Retos para la educación a distancia*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, (México) L,

41-88.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237021/html/index.html>

La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación. (UNESCO, 2021). *Un año de educación perturbada por la COVID-19: ¿Cómo está la situación?* <https://es.unesco.org/news/ano-educacion-perturbada-covid-19-como-esta-situacion>

Lagos García, D. Y., Huete Larios, L. J., Landero Landero, N. V., & Solís Zúniga, F. (2020). *Eficacia de un programa cognitivo-conductual en el tratamiento del estrés laboral, en pre internos de Medicina del Hospital Escuela San Juan de Dios Estelí*. Revista Científica De FAREM-Estelí, (34), 107–125. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i34.10011>

López, P. (2004). *Población muestra y muestreo*. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Lozada, J. (2014, diciembre). *Investigación Aplicada: Definición, propiedad Intelectual e Industria*. Revista Dialnet, 34-39. <file:///C:/Users/cliente/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada6163749.pdf>

Mansilla, F. (2009). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica?auto=download

Marroquín, P. (2012). *Metodología de la investigación*. http://www.une.edu.pe/Sesion04Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Martínez, L. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: instrumentos para su evaluación*. 10(2) 301-321. <file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-RiesgosPsicosocialesYEstresLaboralEnTiemposDeCOVID-7697400.pdf>

Montané, J. (2001). *La evaluación de la intervención mediante programas de orientación*.

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5001/miq01de12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, J. (2009). *Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategias operativas*. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 55(215), 86-98.

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n215/original7.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2020*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Pardo C. y Garzón L. (2021). *Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].

Repositorio Institucional UCC.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/34584>

Patlán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* *Revista Salud Uninorte*, 35, 156-184.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/81762945010.pdf>

Peiró, J. (2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*.

Universidad de Valencia. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

Ramírez, V. (2018). *El estrés laboral y sus efectos en la calidad de desempeño del docente en los Centros de Atención Integral de la Secretaría de Bienestar Social*. Mazatenango: Universidad de San Carlos de Guatemala.

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/10272/>

Rodríguez, R., y Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. *Medicina y Seguridad del trabajo*. 2011(57) 1-262.

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Ruiz, A., Díaz, M., y Villalobos A. (2012). *Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales*. <https://cideps.com/wp->

content/uploads/2015/03/Manual-de-t%C3%A9cnicas-de-intervenci%C3%B3n-cognitiva-conductuales.pdf

Saldaña, J. (2020). *Proyección de riesgos psicosociales: el estrés laboral*. https://issuu.com/colegiooficialpsicologosmadrid/docs/guia1el_estr%C3%A9s_laboral

Santiago, B., Scorsolini-Comin, F. y Marchi, R. (2021). *Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre salud mental*. *Scielo*, 29, https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008

Sotelo, M., Yahosca, Y., Canales, J. y Solís F. (2020). *Efectos de un programa de danza terapéutica para el control del estrés laboral en docentes de Fundación Pedagógica Cristal Estelí*. <https://www.lamjol.info/index.php/FAREM/article/view/10008>

Suárez, A. (2013). *Adaptación de la escala estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contac Center Lima*. *Psique Mag.* 2(1) 33-50. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49893195/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT-OMS-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1625888556&Signature=Khwn-mPad80SDhxGcS0rgFPrs~oJgV3pkPXTh7gFJkxdWfrZ9afBDrhYhyb8Rv4Cc6xiWkOtlJjnz1ByRwK6eXcV1fc11mBZ~qTwQ8mifPETi1doFIPzp~r29VdMdAlbVwFntnlp5OLEKvD6JyecTMU9ilt2nsdjxtzZmcCxOFF7yiykPZCJORTGvJOQBd6JeVrizfiHVR4KnBFQq3TI7anl6f~LeLrBp63Vdnw1YaW9kqxQAucq5rwT7BDscG718rvNqHSLI~fRBhV9geCdlInnRYK7MptLzcRw-hbQw8UZtP0WCXZrJMjhPVcvdA7wwaujPgLxEbM1lgsLB-3KQw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Universidad César Vallejo (2017). *Resolución del consejo universitario. N° 0126-2017/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Universidad de Buenos Aires. (2010). *Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta American Psychological Association (APA)*.
<http://www.psicologia.unam.mx/>

Vite, V. (2020) *Trabajo remoto y salud mental: Algunas reflexiones laborales a raíz del impacto de la covid-19*.
<https://www.enfoquederecho.com/2020/11/05/trabajo-remoto-y-salud-mental-algunas-reflexiones-laborales-a-raiz-del-impacto-de-la-covid-19/>

ANEXOS

Anexo N°1. Matriz de operacionalización de la variable independiente

Programa “Trust light” sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SESIONES	OBJETIVO
PROGRAMA TRUST LIGHT	Un programa trata del desarrollo del diseño de actividades, debidamente planificadas para lograr los objetivos definidos, mediante un proceso del cual implica la realización del diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades encaminadas a mantener, preservar y mejorar la salud personal y colectiva	El programa “Trust Light” presenta un conjunto de actividades interactivas y dinámicas dirigidas a docentes del nivel básico regular de una institución educativa de Chiclayo, como herramienta para abordar el estrés laboral, tiene como objetivo disminuir el estrés laboral a través del abordaje en sus siete dimensiones, para lo cual se diseñará y ejecutará sesiones a través de la plataforma digital de	Bienvenida	“Nos renovamos a un pensamiento de poder”	Concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral.
			Clima organizacional	“Cambia de pensamiento, cambia de vida”	Fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas.
			Estructura organizacional	“Pensar en el cambio de la acción”	Fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno.
			Territorio organizacional	“Renacer del interior”	Fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo de nuevas actitudes ante situaciones adversas.
				“Innovando el pensamiento”	Fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos.
				“Mis decisiones definen las situaciones”	Promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables para el logro de metas.

de los google meet, estará colaboradores en conformada por 15 función del ejercicio sesiones del total de laboral, para lo cual las dimensiones, con deben darse de una duración de 45 forma minutos por sesión. interdisciplinaria e integral (Álvarez y Hernández, sf.).

Tecnología	Floreciendo en el presente”	Motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio.
Influencia del líder	“Descubriendo mi docente líder”	Promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin favorecer la satisfacción laboral.
Falta de cohesión	“Afirmando y reafirmando valores”	Reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno.
Falta de cohesión	“Integrar es mejor”	Reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción.
Respaldo de grupo	"La iniciativa contribuye al éxito"	Motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas.
Respaldo de grupo	“Escucho, comprendo y comunico”	Fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación.
Respaldo de grupo	“Un acuerdo un estilo”	Reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos.

Anexo N° 2. Operacionalización de la variable dependiente

Estrés laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente	El estrés laboral es aquella situación donde el individuo se encuentra sometido a situaciones estresantes en el trabajo, den el cual experimenta síntomas de tensión, angustia, ansiedad, desgano, etc., por lo que experimenta una sensación de poco o ningún control ante las exigencias del trabajo, originando un desbalance en el desarrollo de su labor (Suárez, 2013).	La variable será medida con el cuestionario Estrés Laboral de la OIT/OMS que mide el estrés laboral mediante siete dimensiones.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal
Estrés laboral			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio Organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del grupo	8, 19, 23	

Anexo N°3. Matriz de consistencia interna

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Programa “Trust light” sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021	¿Cuál es el efecto del Programa “Trust light” sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021?	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE INDEPENDIENTE	Tipo:
		Determinar el efecto del programa “Trust light” sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.	Si se aplica el programa “Trust light”, entonces disminuirá el nivel de estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.		Cuantitativo Aplicada
		Objetivo específico	Hipótesis específica		Programa “Trust light”
		Identificar el efecto del programa “Trust light” sobre la dimensión clima organizacional del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.	Si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión clima organizacional del estrés laboral disminuirá en los docentes.		
		Identificar el efecto del programa “Trust light” sobre la dimensión estructura organizacional del	Si se aplica el programa “Trust light” entonces el nivel de la dimensión		Población: Constituido por 218 docentes de una institución

estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.	estructura organizacional del estrés laboral disminuirá en los docentes.	educativa nacional de Chiclayo, 2021.
Identificar el efecto del programa "Trust light" sobre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.	Si se aplica el programa "Trust light" entonces el nivel de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral disminuirá en los docentes.	<p>VARIABLE DEPENDIENTE Estrés laboral</p> <p>Muestra: Constituido por x docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.</p>
Identificar el efecto del programa "Trust light" sobre la dimensión la tecnológica del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.	Si se aplica el programa "Trust light" entonces el nivel de la dimensión la tecnológica del estrés laboral disminuirá en los docentes.	Técnicas:
Identificar el efecto del programa "Trust light" sobre la dimensión la influencia del líder del estrés laboral de los docentes de una institución educativa	Si se aplica el programa "Trust light" entonces el nivel de la dimensión la influencia del líder del estrés laboral	Experimentación

nacional de Chiclayo, 2021.	disminuirá en los docentes.
Identificar el efecto del programa "Trust light" sobre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021	Si se aplica el programa "Trust light" entonces el nivel de la dimensión falta de cohesión del estrés laboral disminuirá en los docentes.
Identificar el efecto del programa "Trust light" sobre la dimensión respaldo de grupo del estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.	Si se aplica el programa "Trust light" entonces el nivel de la dimensión respaldo de grupo del estrés laboral disminuirá en los docentes.

Instrumento:
Cuestionario de
estrés laboral de
la OIT/OMS.

Anexo N°4. Escala de Estrés Laboral Docente

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de expresiones que se relacionan con el estrés laboral en el docente. Para responder, marque la alternativa correspondiente que más se aproxime a su realidad laboral, utilizando el siguiente código:

1= Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas veces
5 = Frecuentemente 6 =Generalmente 7 = Siempre

*El tiempo para responder el presente es de 10 a 15 minutos.

N°	ÍTEM	Nunca	Raras Veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	Me causa estrés no comprender la misión y visión de la institución educativa.							
2	Realizar informes de manera frecuente me genera estrés.							
3	No estar en condiciones de controlar las actividades pedagógicas a desarrollar me estresa.							
4	Tener recursos tecnológicos limitados para desarrollar mi labor pedagógica me causa estrés.							
5	Cuando el director no respalda ante directivos de la UGEL me estresa.							
6	Me estresa cuando mis aportes no son tomados en cuenta por el director de la institución educativa.							
7	Me estresa integrar un equipo de trabajo donde prima intereses particulares sobre los institucionales.							
8	Me estreso cuando mi equipo de trabajo no me respalda en mis metas laborales.							
9	Me estresa cuando mi equipo de trabajo aporta y no es considerado en la toma de decisiones.							

10	Me estresa trabajar sin tener en claro la estrategia de la institución educativa.							
11	Me estresa que las políticas generales de la institución educativa impidan mi desempeño.							
12	Ante la ausencia de colegas del área para realizar las labores pedagógicas me estreso.							
13	Que mi director no se preocupe por mi bienestar me causa estrés.							
14	Me estresa no contar con el conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No tener un espacio privado para trabajar me estresa.							
16	El manejo de muchos formatos de la institución educativa me estresa.							
17	Me causa estrés cuando el director no tiene confianza en la labor que desempeño.							
18	Cuando no hay organización adecuada en la institución me causa estrés.							
19	No contar con el respaldo de mi equipo de trabajo para realizar algún reclamo me estresa.							
20	Me causa estrés cuando la institución educativa carece de dirección y de objetivos.							
21	El que me presionen demasiado en la labor que desarrollo me estresa.							
22	El trabajar con colegas de otras áreas me estresa.							
23	Me estresa cuando los colegas del área no me brindan su apoyo cuando lo necesito.							
24	Me estresa quien no les respeta a los directivos, colegas y a mi persona.							
25	No contar con las herramientas tecnológicas adecuadas para realizar las actividades pedagógicas me causa estrés.							

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N°5. Ficha Técnica Del Instrumento

Nombre técnico	Estrés Laboral
Autor (es)	Ivancevich & Matteson
Año de aparición	de 1989
Lugar de procedencia	de Ginebra, Suiza (OIT/OMS)
Adaptación	Lima – Perú
Usuarios	Docentes del nivel básico regular
Ámbito de uso	Área organizacional
Aplicación	Individual y/o colectiva
Finalidad	Evaluar el nivel de estrés laboral
Áreas que mide	Clima organizacional: 1, 10, 11, 20 Estructura organizacional: 2, 12, 16, 24 Territorio organizacional: 3, 15, 22 Tecnología: 4, 14, 25 Influencia del líder: 5, 6, 13, 17 Falta de cohesión: 7, 9, 18, 21 Respaldo de grupo: 8, 19, 23 Niveles de estrés laboral:
Baremos Normas de interpretación	Bajo: 31 – 66 Promedio Bajo: 67 – 101 Promedio Alto: 102 – 136 Alto: 137 – 171
Duración	10 a 15 minutos
Validez y confiabilidad	Validez de prueba de ítem total: Validez con juicio de expertos: 0.95 Alfa de Cronbach = .964 Prueba de KMO y Bartlett: Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo =.893

Anexo N°6. Niveles de estrés laboral

Escala de valoración estrés laboral docente

Niveles de estrés	Puntuaciones
Bajo	31-66
Promedio Bajo	67-101
Promedio Alto	102-136
Alto	137-171

Escala De Valoración Por Dimensiones

Dimensiones	Bajo	Promedio Bajo	Promedio Alto	Alto
Clima Organizacional	(5-11)	(12-17)	(18-22)	(23-27)
Estructura Organizacional	(5-11)	(12-17)	(18-22)	(23-27)
Territorio Organizacional	(4-8)	(9-12)	(13-16)	(17-20)
Tecnología	(3-7)	(8-11)	(12-15)	(16-19)
Influencia Del Líder	(4-7)	(8-11)	(12-15)	(16-19)
Falta De Cohesión	(4-10)	(11-16)	(17-22)	(23-28)
Respaldo De Grupo	(3-7)	(8-11)	(12-15)	(16-19)

AnexoN°7. Fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	25

El alpha de Cronbach, es de 0,96; siendo una confiabilidad positivamente alta, siendo fiable para la aplicación y para la población de estudio.

Dimensión	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	0,812	4
Estructura organizacional	0,800	4
Territorio organizacional	0,680	3
Tecnología	0,715	3
Influencia del líder	0,860	4
Falta de cohesión	0,845	4
Respaldo de grupo	0,815	3

Anexo N°8. Análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,893
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1559,516
	gl	300
	Sig.	,000

Se observa en la prueba de KMO y Bartlett el valor de ,893 lo que indica la aplicación del test en la población, considerando que el pre test es solo aplicable a la población a estudio.

Estadísticas de total de elemento				
	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
VAR00001	832,597	1,199,563	,511	,964
VAR00002	822,597	1,172,800	,647	,963
VAR00003	824,805	1,170,516	,631	,963
VAR00004	820,649	1,188,035	,519	,964
VAR00005	829,481	1,166,681	,689	,962
VAR00006	830,909	1,168,768	,761	,962
VAR00007	826,883	1,154,244	,735	,962
VAR00008	828,182	1,164,467	,780	,961
VAR00009	826,753	1,158,327	,818	,961
VAR00010	829,351	1,167,851	,745	,962
VAR00011	827,792	1,149,043	,814	,961
VAR00012	828,442	1,157,028	,758	,962
VAR00013	828,571	1,159,940	,739	,962
VAR00014	827,143	1,171,417	,702	,962
VAR00015	826,364	1,168,129	,661	,962
VAR00016	824,545	1,176,620	,655	,962
VAR00017	829,481	1,166,445	,742	,962
VAR00018	825,065	1,166,937	,728	,962
VAR00019	825,195	1,153,148	,811	,961
VAR00020	826,883	1,148,638	,779	,961
VAR00021	822,597	1,152,195	,758	,962
VAR00022	838,052	1,207,764	,501	,964
VAR00023	830,519	1,175,366	,692	,962

VAR00024	820,909	1,153,610	,750	,962
VAR00025	823,636	1,171,182	,660	,962

De la V de Aiken del test estrés laboral

ESCALA	Dimensiones	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
ESTRÉS	Clima organizacional	1	0.95	1	0.98
LABORAL	Estructura organizacional	0.9	0.95	1	0.95
DOCENTE	Territorio organizacional	0.87	0.93	0.93	0.91
	Tecnología	1	1	1	1
	Influencia del líder	0.9	1	1	0.97
	Falta de cohesión	0.85	0.95	0.95	0.92
	Respaldo de grupo	0.93	1	1	0.98
<i>TOTAL, VALIDEZ DE CONTENIDO</i>					0.96

Anexo 9. Solicitud de permiso

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Pimentel, 16 de Setiembre de 2021

Lic. Fernando Soria Crísostomo
Director de la I.E 10042 Monseñor Juan Tomis Stack
Presente. -

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestro estudiante del XI ciclo Srta. Nora Buelot Vilca, pueda aplicar los instrumentos denominados "Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021 " como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación. Es preciso mencionar que será aplicado a los estudiantes de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría del docente Mgtr. Nelson Pacifico Espinoza Yong.

Conocedor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente



Dr. Marvin Moreno Medina

COORDINADOR

**Escuela de Psicología –
Campus Chiclayo**

Anexo N°10. Protocolo De Permisividad Formal Para La Aplicación De La Investigación En La Institución Educativa.



I.E. N° 10042 "MONSEÑOR JUAN TOMIS STACK"

CREADO POR R.D.Z. N° 1033-74

Código Modular: Inicial: 1528215, Primaria: 0345207, Secundaria: 0709493

Dirección: Calle Tungasuca s/n - Pueblo Joven TUPAC AMARU



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Chiclayo, 21 de octubre del 2021.

SEÑOR(A)(ITA): CARTA N° 003-2021-GRED.UGEL.CH/D-I.E. "MJTS"
Dr. Marvin Moreno Medina
COORDINADOR ESCUELA DE PSICOLOGIA - UCV

ASUNTO: Ciudad.
Autoriza realizar Aplicación Proyecto de investigación–Modalidad virtual.

REFERENCIA: Carta de fecha: 16-09-2021

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo y, a la vez, para expresarle lo siguiente lo siguiente:

Que, conforme a la carta de la referencia, le hago de su conocimiento que mi despacho **autoriza** aplicar el programa de intervención denominado "Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021" como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación a cargo de la estudiante: Nora Buelot Vilca, perteneciente al IX ciclo de la carrera profesional de Psicología de la UCV.

Asimismo, para facilitar las acciones que amerita la solicitud derivo coordinar con la Subdirectora Ana Beatriz Silva Carbajal.

Sin otro particular, debido al trabajo en modalidad remota-virtual se le exhorta que, durante la aplicación de los instrumentos indicados, se cumpla con respetar la flexibilidad en el tiempo, el buen trato como norma de convivencia escolar de la institución educativa y prever las coordinaciones que correspondan.

Atentamente,

Fernando Soto Crisóstomo
DIRECTOR
CPEE 102087041

Anexo N°11. Consentimiento informado para realización del proyecto de investigación.


Escala de Estrés Laboral Docente

Saludos cordiales.

El presente formulario tiene como finalidad evaluar el estrés laboral en docente.

Por lo que, se le solicita responder con total sinceridad, ya que será útil para el desarrollo del programa de intervención denominado, "Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes", la cual favorecerá al desarrollo e incremento de técnicas y estrategias para hacer frente a las adversidades y mejorar la salud mental, favoreciendo así una vida plena y feliz a nivel personal y laboral del docente.

*Los datos recabados en este cuestionario son completamente anónimos y confidenciales.

 buelot.v.nora@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



***Obligatorio**

Acepto participar voluntariamente del presente estudio y doy mi consentimiento para hacer uso de los resultados que brindaré al desarrollar este formulario, asimismo acepto participar del programa respectivo de la presente. *

Elige

si (1)

No (2)

Anexo N°12. Fuente De Validación Del Instrumento A Través Del Criterio De Expertos.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la UCV, campus, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación denominada: Programa "Trust light" sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021", y siendo imprescindible contar con la evaluación de jueces especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

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

DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dra. Teresita Del Pilar Aldave Herrera
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Agroindustria, construcción, consultaría, educación
Institución donde labora:	EME & EME Contratistas Generales SAC., UCV, UPN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados Título del estudio realizado)	Propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law en colaboradores de una empresa de Trujillo, 2019 (Tesis Doctoral)

EL PRESENTE INSTRUMENTO:

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

Chiclayo, 21 de agosto del 2021



Dra. Teresita del Pilar Aldave Herrera
C.P.P. 9447

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Estrés Laboral Docente.

VARIABLE	PRETENDE MEDIR	DIMENSIONES	ÍTEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		OBSERVACIONES/R ECOMENDACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	Pretende medir los niveles de estrés laboral que posee un docente.	Clima organizacional	Me causa estrés no comprender la misión y visión de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa trabajar sin tener en claro la estrategia de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa que las políticas generales de la institución educativa impidan mi desempeño.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando la institución educativa carece de dirección y de objetivos.	X		X		X		
		Estructura Organizacional	Realizar informes de manera frecuente me genera estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés la ausencia de colegas del área para realizar las labores pedagógicas.		X		X	X		
			El manejo de muchos formatos de la institución educativa me estresa.	X		X		X		
			Me estresa quien no les respeta a los directivos, colegas y a mi persona.	X		X		X		
		Territorio organizacional	No estar en condiciones de controlar las actividades pedagógicas a desarrollar me estresa.		X	X		X		
			No tener un espacio privado para trabajar me estresa.	X		X		X		
			El trabajar con colegas de otras áreas me estresa.	X		X		X		
		Tecnología	Tener recursos tecnológicos limitados para desarrollar mi labor pedagógica me causa estrés.	X		X		X		
			Me estresa no contar con el conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
			No contar con las herramientas tecnológicas adecuadas para realizar las actividades pedagógicas me causa estrés.	X		X		X		
		Influencia del líder	Cuando el director no respalda ante directivos de la UGEL me estresa.	X		X		X		
			Me estresa cuando mis aportes no son tomados en cuenta por el director de la institución educativa.	X		X		X		

			Que mi director no se preocupe por mi bienestar me causa estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando el director no tiene confianza en la labor que desempeño.	X		X		X		
		Falta de cohesión	Me estresa integrar un equipo de trabajo donde prima intereses particulares sobre los institucionales.	X		X		X		
			Me estresa cuando mi equipo de trabajo aporta y no es considerado en la toma de decisiones.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando no hay organización adecuada en la institución educativa.	X		X		X		
			El que me presionen demasiado en la labor que desarrollo me estresa.		X	X		X		
		Respaldo de grupo	Me estreso cuando mi equipo de trabajo no me respalda en mis metas laborales.	X		X		X		
			No contar con el respaldo de mi equipo de trabajo para realizar algún reclamo me estresa.	X		X		X		
			Me estresa cuando los colegas del área no me brindan su apoyo cuando lo necesito.	X		X		X		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la UCV, campus, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación denominada: Programa "Trust light" sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021", y siendo imprescindible contar con la evaluación de jueces especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

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

DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mgtr. Anali Milagros Ramos Díaz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del Talento Humano
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados Título del estudio realizado)	Síndrome de Burnout en personal asistencial y administrativo del Hospital Naylamp de Chiclayo. Estrategias de desarrollo de competencias blandas para mejorar el liderazgo en los supervisores de ventas en call centre de Arequipa.

EL PRESENTE INSTRUMENTO:

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

Chiclayo, 26 de agosto del 2021



Mgtr. Anali Milagros Ramos Díaz
C.Ps.P 14545

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Estrés Laboral Docente.

VARIABLE	PRETENDE MEDIR	DIMENSIONES	ÍTEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		OBSERVACIONES/R ECOMENDACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	Pretende medir los niveles de estrés laboral que posee un docente.	Clima organizacional	Me causa estrés no comprender la misión y visión de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa trabajar sin tener en claro la estrategia de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa que las políticas generales de la institución educativa impidan mi desempeño.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando la institución educativa carece de dirección y de objetivos.	X		X		X		
		Estructura Organizacional	Realizar informes de manera frecuente me genera estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés la ausencia de colegas del área para realizar las labores pedagógicas.	X		X		X		
			El manejo de muchos formatos de la institución educativa me estresa.	X		X		X		
			Me estresa quien no le respeta a los directivos, colegas y a mi persona.	X		X		X		
		Territorio organizacional	No estar en condiciones de controlar las actividades pedagógicas a desarrollar me estresa.	X		X		X		
			No tener un espacio privado para trabajar me estresa.	X		X		X		
			El trabajar con colegas de otras áreas me estresa.	X		X		X		
		Tecnología	Tener recursos tecnológicos limitados para desarrollar mi labor pedagógica me causa estrés.	X		X		X		
			Me estresa no contar con el conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
			No contar con las herramientas tecnológicas adecuadas para realizar las actividades pedagógicas me causa estrés.	X		X		X		
		Influencia del líder	Cuando el director no respalda ante directivos de la UGEL me estresa.	X		X		X		
			Me estresa cuando mis aportes no son tomados en cuenta por el director de la institución educativa.	X		X		X		

			Que mi director no se preocupe por mi bienestar me causa estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando el director no tiene confianza en la labor que desempeño.	X		X		X		
		Falta de cohesión	Me estresa integrar un equipo de trabajo donde prima intereses particulares sobre los institucionales.	X		X		X		
			Me estresa cuando mi equipo de trabajo aporta y no es considerado en la toma de decisiones.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando no hay organización adecuada en la institución educativa.	X		X		X		
			El que me presionen demasiado en la labor que desarrollo me estresa.	X		X		X		
		Respaldo de grupo	Me estreso cuando mi equipo de trabajo no me respalda en mis metas laborales.	X		X		X		
			No contar con el respaldo de mi equipo de trabajo para realizar algún reclamo me estresa.	X		X		X		
			Me estresa cuando los colegas del área no me brindan su apoyo cuando lo necesito.	X		X		X		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la UCV, campus, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación denominada: Programa "Trust light" sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021", y siendo imprescindible contar con la evaluación de jueces especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

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

DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mgtr. Luis Vives Coronado
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del talento Humano, Desarrollo Humano, Bienestar Laboral.
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados Título del estudio realizado)	ESTRATEGIA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN. CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA EN DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO.

EL PRESENTE INSTRUMENTO:

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

Chiclayo, 26 de Agosto del 2021

Mgtr. Luis Vives Coronado

C.Ps.P 14546

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Estrés Laboral Docente.

VARIABLE	PRETENDE MEDIR	DIMENSIONES	ÍTEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		OBSERVACIONES/R ECOMENDACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	Pretende medir los niveles de estrés laboral que posee un docente.	Clima organizacional	Me causa estrés no comprender la misión y visión de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa trabajar sin tener en claro la estrategia de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa que las políticas generales de la institución educativa impidan mi desempeño.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando la institución educativa carece de dirección y de objetivos.	X		X		X		
		Estructura Organizacional	Realizar informes de manera frecuente me genera estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés la ausencia de colegas del área para realizar las labores pedagógicas.	X		X		X		
			El manejo de muchos formatos de la institución educativa me estresa.	X		X		X		
			Me estresa quien no le respeta a los directivos, colegas y a mi persona.	X		X		X		
		Territorio organizacional	No estar en condiciones de controlar las actividades pedagógicas a desarrollar me estresa.		X	X		X		
			No tener un espacio privado para trabajar me estresa.	X		X		X		
			El trabajar con colegas de otras áreas me estresa.		X		X		X	
		Tecnología	Tener recursos tecnológicos limitados para desarrollar mi labor pedagógica me causa estrés.	X		X		X		
			Me estresa no contar con el conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
			No contar con las herramientas tecnológicas adecuadas para realizar las actividades pedagógicas me causa estrés.	X		X		X		
		Influencia del líder	Cuando el director no respalda ante directivos de la UGEL me estresa.	X		X		X		

			Me estresa cuando mis aportes no son tomados en cuenta por el director de la institución educativa.	X		X		X		
			Que mi director no se preocupe por mi bienestar me causa estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando el director no tiene confianza en la labor que desempeño.	X		X		X		
		Falta de cohesión	Me estresa integrar un equipo de trabajo donde prima intereses particulares sobre los institucionales.	X		X		X		
			Me estresa cuando mi equipo de trabajo aporta y no es considerado en la toma de decisiones.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando no hay organización adecuada en la institución educativa.	X		X		X		
			El que me presionen demasiado en la labor que desarrollo me estresa.	X		X		X		
		Respaldo de grupo	Me estreso cuando mi equipo de trabajo no me respalda en mis metas laborales.	X		X		X		
			No contar con el respaldo de mi equipo de trabajo para realizar algún reclamo me estresa.	X		X		X		
			Me estresa cuando los colegas del área no me brindan su apoyo cuando lo necesito.	X		X		X		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la UCV, campus, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación denominada: Programa "Trust light" sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021", y siendo imprescindible contar con la evaluación de jueces especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

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


DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mgtr. Moisés David Reyes Pérez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del talento Humano, Salud Ocupacional.
Institución donde labora:	UGEL Santa Cruz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados Título del estudio realizado)	Fidelización de la gestión del talento humano en los colaboradores de una Universidad de Chiclayo. Satisfacción y productividad laboral en docentes a tiempo completo de una Universidad Privada de Chiclayo Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de post pandemia en funcionarios de un gobierno de Local – Perú. Estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Essalud – Perú.

EL PRESENTE INSTRUMENTO:

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

Chiclayo, 27 de Agosto del 2021



Mg. Moisés Reyes Pérez
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
C.P.Ps. 23552

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Estrés Laboral Docente.

VARIABLE	PRETENDE MEDIR	DIMENSIONES	ÍTEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		OBSERVACIONES/R ECOMENDACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	Pretende medir los niveles de estrés laboral que posee un docente.	Clima organizacional	Me causa estrés no comprender la misión y visión de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa trabajar sin tener en claro la estrategia de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa que las políticas generales de la institución educativa impidan mi desempeño.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando la institución educativa carece de dirección y de objetivos.	X			X	X		
		Estructura Organizacional	Realizar informes de manera frecuente me genera estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés la ausencia de colegas del área para realizar las labores pedagógicas.	X		X		X		
			El manejo de muchos formatos de la institución educativa me estresa.		X	X		X		
			Me estresa quien no le respeta a los directivos, colegas y a mi persona.	X		X		X		
		Territorio organizacional	No estar en condiciones de controlar las actividades pedagógicas a desarrollar me estresa.	X		X		X		
			No tener un espacio privado para trabajar me estresa.	X		X		X		
			El trabajar con colegas de otras áreas me estresa.	X		X		X		
		Tecnología	Tener recursos tecnológicos limitados para desarrollar mi labor pedagógica me causa estrés.	X		X		X		
			Me estresa no contar con el conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
			No contar con las herramientas tecnológicas adecuadas para realizar las actividades pedagógicas me causa estrés.	X		X		X		
		Influencia del líder	Cuando el director no respalda ante directivos de la UGEL me estresa.	X		X		X		
			Me estresa cuando mis aportes no son tomados en cuenta por el director de la institución educativa.		X	X		X		

			Que mi director no se preocupe por mi bienestar me causa estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando el director no tiene confianza en la labor que desempeño.		X	X		X		
		Falta de cohesión	Me estresa integrar un equipo de trabajo donde prima intereses particulares sobre los institucionales.	X		X		X		
			Me estresa cuando mi equipo de trabajo aporta y no es considerado en la toma de decisiones.		X		X	X		
			Me causa estrés cuando no hay organización adecuada en la institución educativa.	X		X		X		
			El que me presionen demasiado en la labor que desarrollo me estresa.		X	X		X		
		Respaldo de grupo	Me estreso cuando mi equipo de trabajo no me respalda en mis metas laborales.	X		X		X		
			No contar con el respaldo de mi equipo de trabajo para realizar algún reclamo me estresa.		X	X		X		
			Me estresa cuando los colegas del área no me brindan su apoyo cuando lo necesito.	X		X		X		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la UCV, campus, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación denominada: Programa "Trust light" sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021", y siendo imprescindible contar con la evaluación de jueces especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

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

DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mgtr. Pedro Jaramillo Arica
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del talento Humano, Desarrollo Organizacional, Salud Ocupacional.
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados Título del estudio realizado)	Satisfacción, Clima, Motivación y estrés laboral en docentes a tiempo completo y personal administrativo de una Universidad Privada de Chiclayo. Evaluación de desempeño en docentes a tiempo completo y personal administrativo de una Universidad Privada de Chiclayo.

EL PRESENTE INSTRUMENTO:

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

Chiclayo, 22 de Agosto del 2021



Mg. Pedro S. Jaramillo Arica
Director de Gestión de Talento Humano
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

C.Ps.P 2751

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Estrés Laboral Docente.

VARIABLE	PRETENDE MEDIR	DIMENSIONES	ÍTEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		OBSERVACIONES/R ECOMENDACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	Pretende medir los niveles de estrés laboral que posee un docente.	Clima organizacional	Me causa estrés no comprender la misión y visión de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa trabajar sin tener en claro la estrategia de la institución educativa.	X		X		X		
			Me estresa que las políticas generales de la institución educativa impidan mi desempeño.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando la institución educativa carece de dirección y de objetivos.	X		X		X		
		Estructura Organizacional	Realizar informes de manera frecuente me genera estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés la ausencia de colegas del área para realizar las labores pedagógicas.	X		X		X		
			El manejo de muchos formatos de la institución educativa me estresa.	X		X		X		
			Me estresa quien no le respeta a los directivos, colegas y a mi persona.	X		X		X		
		Territorio organizacional	No estar en condiciones de controlar las actividades pedagógicas a desarrollar me estresa.	X		X		X		
			No tener un espacio privado para trabajar me estresa.	X		X		X		
			El trabajar con colegas de otras áreas me estresa.	X		X		X		
		Tecnología	Tener recursos tecnológicos limitados para desarrollar mi labor pedagógica me causa estrés.	X		X		X		
			Me estresa no contar con el conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
			No contar con las herramientas tecnológicas adecuadas para realizar las actividades pedagógicas me causa estrés.	X		X		X		
		Influencia del líder	Cuando el director no respalda ante directivos de la UGEL me estresa.	X		X		X		
			Me estresa cuando mis aportes no son tomados en cuenta por el director de la institución educativa.	X		X		X		

			Que mi director no se preocupe por mi bienestar me causa estrés.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando el director no tiene confianza en la labor que desempeño.	X		X		X		
		Falta de cohesión	Me estresa integrar un equipo de trabajo donde prima intereses particulares sobre los institucionales.	X		X		X		
			Me estresa cuando mi equipo de trabajo aporta y no es considerado en la toma de decisiones.	X		X		X		
			Me causa estrés cuando no hay organización adecuada en la institución educativa.	X		X		X		
			El que me presionen demasiado en la labor que desarrollo me estresa.	X		X			X	
		Respaldo de grupo	Me estreso cuando mi equipo de trabajo no me respalda en mis metas laborales.	X		X		X		
			No contar con el respaldo de mi equipo de trabajo para realizar algún reclamo me estresa.	X		X		X		
			Me estresa cuando los colegas del área no me brindan su apoyo cuando lo necesito.	X		X		X		

Anexo N°13. Fuente De Validación Para El Programa A Través Del Criterio De Expertos.

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerarlo como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: "Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021"

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

- Dr. Arturo Alayo Ramos

FORMACIÓN ACADÉMICA:

- Psicólogo

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Psicología Clínica, Educativa, Organizacional y Social.

El presente programa:

Aplica	X	Modificar	No aplica
---------------	----------	-----------	-----------

Chiclayo, 20 de septiembre del 2021



Firma del evaluador
C.P.P. 8970

VARIABLE	DIMENSIONES	SESIÓN Y DENOMINACIÓN	OBJETIVOS DE LA SESIÓN	A	M	NA	OBSERVACIONES
Estrés laboral	Bienvenida	Sesión 01: “Nos renovamos a un pensamiento de poder”	Concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral.	X			
	Clima organizacional	Sesión 02: “Cambia de pensamiento, cambia de vida”	Fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas.	X			
		Sesión 03: “Pensar en el cambio de la acción”	Fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno.	X			
	Estructura organizacional	Sesión 04: “Renacer del interior”	Fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo de nuevas actitudes ante situaciones adversas.	X			Debe contar con recursos.
		Sesión 05: “Innovando el pensamiento”	Fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos.	X			

	Territorio organizacional	Sesión 06: “Mis decisiones definen las situaciones”	Promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables a la meta.	X			Cómo realizar el proceso de la toma de decisiones: saber elegir y decidir.
	Tecnología	Sesión 07: “Floreciendo en el presente”	Motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio.	X			Tecnología: actualización, capacitación, conocimiento, estar a la vanguardia, cómo el acceso y dominio de la tecnología favorece a la adaptación del cambio.
	Influencia del líder	Sesión 08: “Descubriendo mi docente líder”	Promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin favorecer la satisfacción laboral.	X			Impacto del liderazgo en la motivación y satisfacción del trabajo del equipo.
		Sesión 09: “Afirmando y reafirmando valores”	Reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno.	X			Cómo los principios rigen la vida del trabajador y permite una percepción positiva del entorno.
	Falta de cohesión	Sesión 10: “Integrar es mejor”	Reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción.	X			Fortalecer las RR. II. como un abanico que abre las posibilidades a tener equipos de alto rendimiento.

		Sesión 11: “La iniciativa contribuye al éxito”	Motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas.	X			Propiciar la iniciativa como valor agregado a la búsqueda de soluciones de su área de trabajo.
Respaldo de grupo		Sesión 12: “Escucho, comprendo y comunico”	Fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación.	X			Desarrollar la escucha activa y la comprensión verbal, lo cual permite comprender al otro.
		Sesión 13: “Un acuerdo un estilo”	Reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos.	X			Propiciar el desarrollo de la comunicación efectiva, a todo nivel. El cual permite ser un generador del logro de objetivos.

LEYENDA	
Aplica	A
Modificar	M
No Aplica	NA

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerarlo como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: "Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021"

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

- Mgtr. Moisés David Reyes Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA:

- Lic. Psicología, Magister en Gestión del Talento Humano


AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Gestión del Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional

El presente programa:

Aplica X	Modificar	No aplica
----------	-----------	-----------

Chiclayo, 5 de septiembre del 2021



Mg. Moisés Reyes Pérez
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
C.P.Ps. 23552

VARIABLE	DIMENSIONES	SESIÓN Y DENOMINACIÓN	OBJETIVOS DE LA SESIÓN	A	M	NA	OBSERVACIONES
Estrés laboral	Bienvenida	Sesión 01: “Nos renovamos a un pensamiento de poder”	Concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral.	X			
	Clima organizacional	Sesión 02: “Cambia de pensamiento, cambia de vida”	Fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas.	X			
		Sesión 03: “Pensar en el cambio de la acción”	Fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno.	X			
	Estructura organizacional	Sesión 04: “Renacer del interior”	Fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo de nuevas actitudes ante situaciones adversas.	X			
		Sesión 05: “Innovando el pensamiento”	Fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos.	X			

	Territorio organizacional	Sesión 06: “Mis decisiones definen las situaciones”	Promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables a la meta.	X			
	Tecnología	Sesión 07: “Floreciendo en el presente”	Motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio.	X			
	Influencia del líder	Sesión 08: “Descubriendo mi docente líder”	Promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin de favorecer la satisfacción laboral.	X			
		Sesión 09: “Afirmando y reafirmando valores”	Reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno.	X			
	Falta de cohesión	Sesión 10: “Integrar es mejor”	Reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción.	X			
		Sesión 11: “La iniciativa contribuye al éxito”	Motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas.	X			

Respaldo de grupo	Sesión 12: “Escucho, comprendo y comunico”	Fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación.	X			
	Sesión 13: “Un acuerdo un estilo”	Reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos.	X			

LEYENDA	
Aplica	A
Modificar	M
No Aplica	NA

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerarlo como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: "Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021"

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

- Mgtr. Analí Milagros Ramos Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA:

- Lic. Psicología, Magister en Gestión del Talento Humano

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Gestión del Talento Humano

El presente programa:

Aplica X	Modificar	No aplica
----------	-----------	-----------

Chiclayo, 18 de septiembre del 2021



Mgtr. Anali Milagros Ramos Díaz
C.Ps.P 14545

VARIABLE	DIMENSIONES	SESIÓN Y DENOMINACIÓN	OBJETIVOS DE LA SESIÓN	A	M	NA	OBSERVACIONES
Estrés laboral	Bienvenida	Sesión 01: “Nos renovamos a un pensamiento de poder”	Concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral.	X			
	Clima organizacional	Sesión 02: “Cambia de pensamiento, cambia de vida”	Fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas.	X			
		Sesión 03: “Pensar en el cambio de la acción”	Fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno.	X			
	Estructura organizacional	Sesión 04: “Renacer del interior”	Fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo de nuevas actitudes ante situaciones adversas.	X			
		Sesión 05: “Innovando el pensamiento”	Fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos.	X			

	Territorio organizacional	Sesión 06: “Mis decisiones definen las situaciones”	Promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables a la meta.	X			
	Tecnología	Sesión 07: “Floreciendo en el presente”	Motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio.	X			
	Influencia del líder	Sesión 08: “Descubriendo mi docente líder”	Promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin de favorecer la satisfacción laboral.	X			
		Sesión 09: “Afirmando y reafirmando valores”	Reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno.	X			
	Falta de cohesión	Sesión 10: “Integrar es mejor”	Reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción.	X			
		Sesión 11: “La iniciativa contribuye al éxito”	Motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas.	X			

Respaldo de grupo	Sesión 12: “Escucho, comprendo y comunico”	Fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación.	X			
	Sesión 13: “Un acuerdo un estilo”	Reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos.	X			

LEYENDA	
Aplica	A
Modificar	M
No Aplica	NA

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerarlo como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: "Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021"

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

- Mgtr. Luis A. Vives Coronado

FORMACIÓN ACADÉMICA:

- Lic. Psicología, Magister en Gestión de Talento Humano

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Gestión del talento humano, Marketing

El presente programa:

Aplica X	Modificar	No aplica
----------	-----------	-----------

Chiclayo, 18 de septiembre del 2021



Mgtr. Luis Vives Coronado

C.Ps.P 14546

VARIABLE	DIMENSIONES	SESIÓN Y DENOMINACIÓN	OBJETIVOS DE LA SESIÓN	A	M	NA	OBSERVACIONES
Estrés laboral	Bienvenida	Sesión 01: “Nos renovamos a un pensamiento de poder”	Concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral.	X			
	Clima organizacional	Sesión 02: “Cambia de pensamiento, cambia de vida”	Fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas.	X			
		Sesión 03: “Pensar en el cambio de la acción”	Fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno.	X			
	Estructura organizacional	Sesión 04: “Renacer del interior”	Fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo de nuevas actitudes ante situaciones adversas.	X			
		Sesión 05: “Innovando el pensamiento”	Fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos.	X			

	Territorio organizacional	Sesión 06: “Mis decisiones definen las situaciones”	Promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables a la meta.	X			
	Tecnología	Sesión 07: “Floreciendo en el presente”	Motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio.	X			
	Influencia del líder	Sesión 08: “Descubriendo mi docente líder”	Promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin de favorecer la satisfacción laboral.	X			
		Sesión 09: “Afirmando y reafirmando valores”	Reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno.	X			
	Falta de cohesión	Sesión 10: “Integrar es mejor”	Reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción.	X			
		Sesión 11: “La iniciativa contribuye al éxito”	Motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas.	X			

Respaldo de grupo	Sesión 12: “Escucho, comprendo y comunico”	Fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación.	X			
	Sesión 13: “Un acuerdo un estilo”	Reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos.	X			

LEYENDA	
Aplica	A
Modificar	M
No Aplica	NA

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerarlo como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: "Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021"

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

- Mgtr. Pedro Jaramillo Arica

FORMACIÓN ACADÉMICA:

- Lic. Psicología, Magister en Administración de Negocios

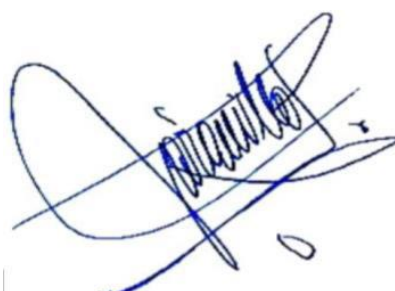
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Gestión del Talento Humano, Marketing.

El presente programa:

Aplica X	Modificar	No aplica
-----------------	-----------	-----------

Chiclayo, 17 de septiembre del 2021



Mg. Pedro S. Jaramillo Arica
Director de Gestión de Talento Humano

C.Ps.P 2751

VARIABLE	DIMENSIONES	SESIÓN Y DENOMINACIÓN	OBJETIVOS DE LA SESIÓN	A	M	NA	OBSERVACIONES
Estrés laboral	Bienvenida	Sesión 01: “Nos renovamos a un pensamiento de poder”	Concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral.	X			
	Clima organizacional	Sesión 02: “Cambia de pensamiento, cambia de vida”	Fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas.	X			
		Sesión 03: “Pensar en el cambio de la acción”	Fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno.	X			
	Estructura organizacional	Sesión 04: “Renacer del interior”	Fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo de nuevas actitudes ante situaciones adversas.	X			
		Sesión 05: “Innovando el pensamiento”	Fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos.	X			

	Territorio organizacional	Sesión 06: “Mis decisiones definen las situaciones”	Promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables a la meta.	X			
	Tecnología	Sesión 07: “Floreciendo en el presente”	Motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio.	X			
	Influencia del líder	Sesión 08: “Descubriendo mi docente líder”	Promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin de favorecer la satisfacción laboral.	X			
		Sesión 09: “Afirmando y reafirmando valores”	Reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno.	X			
	Falta de cohesión	Sesión 10: “Integrar es mejor”	Reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción.	X			
		Sesión 11: “La iniciativa contribuye al éxito”	Motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas.	X			

Respaldo de grupo	Sesión 12: “Escucho, comprendo y comunico”	Fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación.	X			
	Sesión 13: “Un acuerdo un estilo”	Reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos.	X			

LEYENDA	
Aplica	A
Modificar	M
No Aplica	NA

Anexo 14. Prueba de normalidad del pre-test y post-test.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral pre-Post test	0.142	31	0.112	0.956	31	0.221

a. Corrección de significación de Lilliefors

La significancia de la prueba de Kolmogorov_Smirnov resultó igual a 0.112 > 0.05, en consecuencia, las diferencias entre las medias del estrés laboral pre y post test se distribuyen normalmente.

Anexo 15. Tamaño del efecto.

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desvi ación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Estrés laboral pre test - estrés laboral post test	62.87	31.51	5.66	51.31	74.43	11.109	30	0.000

La diferencia entre el promedio del pre y post test del estrés laboral fue de 62.87 (31,51), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, véase la Sig (bilateral) < 0.01. Además, se puede observar que con un 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendido entre 51,31 y 74,43, en otras palabras, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 51,31 y 74,43.

Tamaño del efecto según dimensiones

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Clima organizacional pre test - Clima organizacional post test	9.58	5.73	1.03	7.48	11.68	9.316	30	0.000
Estructura organizacional pre test - Estructura organizacional post test	10.65	4.85	0.87	8.86	12.43	12.208	30	0.000
Territorio organizacional pre test - Territorio organizacional post test	8.00	4.25	0.76	6.44	9.56	10.479	30	0.000
Tecnología pre test - Tecnología post test	7.58	3.39	0.61	6.34	8.83	12.436	30	0.000
Influencia del líder pre test - Influencia del líder post test	9.81	6.22	1.12	7.53	12.09	8.785	30	0.000
Falta de cohesión pre test - Falta de cohesión post test	10.26	5.64	1.01	8.19	12.33	10.118	30	0.000
Respaldo de grupo pre test - Respaldo de grupo post test	7.00	4.55	0.82	5.33	8.67	8.573	30	0.000

La diferencia entre el promedio del pre y post test de la dimensión clima organizacional fue de 9.58 (5,73), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, véase la Sig (bilateral) < 0.01. Además, se puede observar que con un 95% de confianza la diferencia entre las medias está

comprendido entre 7,48 y 11,68, en otras palabras, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 7,48 y 11,68.

La diferencia entre el promedio del pre y post test de la dimensión estructura organizacional fue de 10.65 (4.85), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, véase la Sig (bilateral) < 0.01. Además, se puede observar que con un 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendido entre 8,86 y 12,43, en otras palabras, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 8,86 y 12,43.

La diferencia entre el promedio del pre y post test de la dimensión territorio organizacional fue de 8.00 (4,25), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, véase la Sig (bilateral) < 0.01. Además, se puede observar que con un 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendido entre 6,44 y 9,56, en otras palabras, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 6,44 y 9,56.

La diferencia entre el promedio del pre y post test de la dimensión tecnología fue de 7.58 (3,39), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, véase la Sig (bilateral) < 0.01. Además, se puede observar que con un 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendido entre 6,34 y 8,83, en otras palabras, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 6,34 y 8,83.

La diferencia entre el promedio del pre y post test de la dimensión influencia del líder fue de 9.81 (6,22), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, véase la Sig (bilateral) < 0.01. Además, se puede observar que con un 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendido entre 7,53 y 12,09, en otras palabras, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 7,53 y 12,09.

La diferencia entre el promedio del pre y post test de la dimensión falta de cohesión fue de 10.26 (5,64), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, véase la Sig (bilateral) < 0.01. Además, se puede observar que con un 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendido entre

8,19 y 12,33, en otras palabras, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 8,19 y 12,33.

La diferencia entre el promedio del pre y post test del estrés laboral fue de 7.00 (4,55), esto representa el tamaño del efecto. Estas diferencias son altamente significativas, véase la Sig (bilateral) < 0.01. Además, se puede observar que con un 95% de confianza la diferencia entre las medias está comprendido entre 5,33 y 8,67, en otras palabras, se espera que en el 95% de veces, el tamaño del efecto esté entre 5,33 y 8,65.

Anexo N°17: Fotos de las sesiones

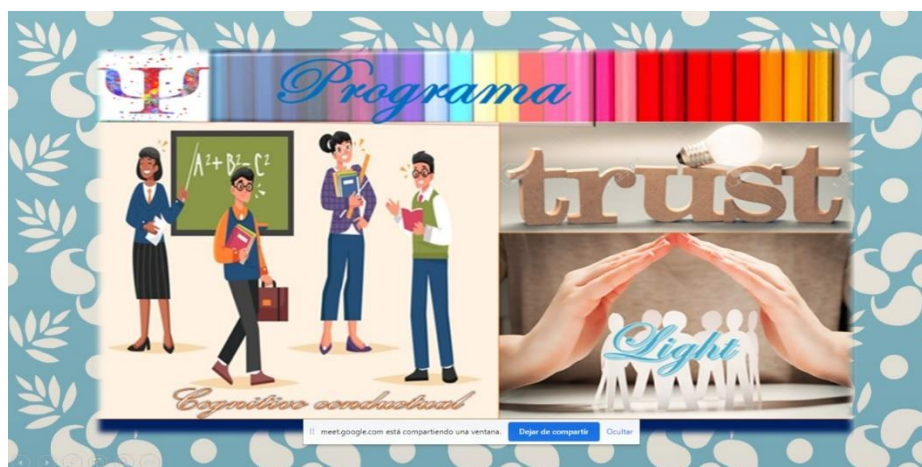


Figura N°1. Aplicación de la sesión N°1: Bienvenida: “Nos renovamos a un pensamiento de poder”

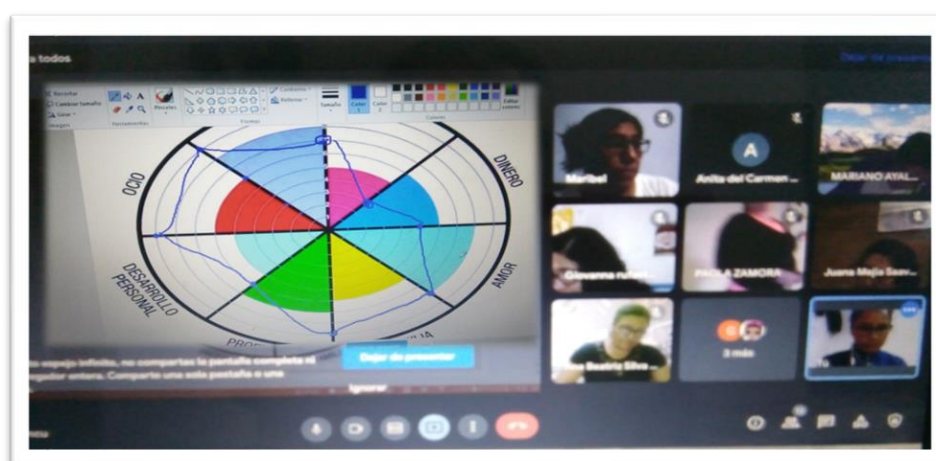


Figura N°2. Aplicación de la sesión N°8: “Descubriendo mi docente líder”

Anexo N°18. Programa



Programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria	: Docentes del nivel inicial y primario.
N° de beneficiarios	: 31 docentes
N° de sesiones a desarrollar	: 13
Medio a desarrollar la sesión	: Plataforma virtual de google meet
Duración del programa	: 3 meses
Responsable	: Nora Buelot Vilca

II. FUNDAMENTACIÓN

Las intervenciones en las organizaciones mediante el enfoque cognitivo conductual respecto al estrés laboral, busca en los trabajadores beneficiar su salud global, puesto que estas terapias emplean técnicas sencillas aplicados a la vida diaria, el cual permite en el trabajador realizar un cambio de sus pensamientos disfuncionales que provocan el estrés laboral, siendo más productiva la labor de los colaboradores.

La terapia cognitiva conductual, es una terapia direccionada a la modificación de pensamientos y conductas disfuncionales, mediante un enfoque terapéutico formulado de una serie de técnicas conductuales, emocionales y verbales, que actúan interviniendo en la modificación de pensamientos alterados que promueven nuevos estilos de cognición adaptativos. Tanto es un proceso activo, directivo, estructurado y de tiempo limitado bajo el sustento de su teoría y técnicas empleadas (Toro y Ochoa, como se citó en Gonzales et all. 2017).

Dentro de las aportaciones a la Terapia Cognitivo Conductual (TCC) por sus máximos representantes, existen evidencias sobre su efectividad del uso de las técnicas para el abordaje en los problemas psicosociales, partiendo por Beck en 1995, quien difundió su modelo de psicoterapia basado en los niveles de cognición mediante la identificación de los pensamientos automáticos, distorsiones cognitiva y esquemas o asunciones subyacentes, posteriormente elaboró diversas técnicas enfocadas a la modificación de pensamientos y conductas disfuncionales, así en 1979, presentó la identificación de las

distorsiones cognitivas e identifico a la generalización excesiva, magnificación y minimización, personalización y pensamiento absolutista dicotómico, los cuales son denominados como aquellos procesos cognitivos cambiantes, por tanto son acontecimientos relativamente inofensivos, tales si son comparados con otros procesos que son experimentados como adversos (Cabezas y Lega, 2006).

En ese sentido Ellis, señaló a las ideas irracionales como aquellas que pueden conllevar a conductas, emociones y consecuencias motivacionales negativas (Cabezas y Lega, 2006), de ese modo, Ellis aportó a la TCC con su teoría de la Terapia Racional Emotiva (TREC), definida como un modo de terapia que ayuda al individuo a adoptar una mejor vida, el cual le permite lograr autorrealizarse y vivir feliz (Cabezas y Lega, 2006). Este mismo autor refiere, el objetivo de la TREC se basa en asistir al paciente conduciéndole a identificar sus pensamientos irracionales y que estos puedan ser sustituidos por otros más racionales, de modo que logre alcanzar metas con mayor eficacia a nivel personal, como el hecho de ser feliz, relacionarse con sus pares u otros.

De ahí que la TREC ha sido adaptada para el abordaje a nivel personal y grupal para la búsqueda del logro de metas de las personas en torno al ambiente en los que se encuentra, puesto que el hombre se encuentra en diversas situaciones con acontecimientos activadores (A) y estos al individuo van a permitir o dificultar la continuidad de la meta en función de las evaluaciones que realicen de estas situaciones estimulares (Ruiz, et all. 2012).

Al respecto, Ellis en 1962, presentó a su modelo terapéutico denominado ABC, el cual permite la conceptualización de los problemas psicológicos de los pacientes, donde (A) representa el acontecimiento activante, y este es interpretado por el individuo y es quien desarrolla una variedad de creencias de sí mismo (B), de las cuales van a desarrollarse las consecuencias (C) y este a su vez es el resultado de la interpretación que se hizo de (A) (Cabezas y Lega, 2006).

En conclusión, las técnicas cognitivas conductuales plantean la terapia de tratamiento breve, de estilo activo y directivo, conllevando al paciente en la solución de sus problemas a través de la evaluación funcional de los síntomas, priorizando los problemas a abordar, esto tras un acuerdo, de tal forma que

permite cambiar patrones de pensamiento, reduciendo la carga emocional negativa y permitiendo generar cambios para conseguir comportamientos más integrativos y saludables (Gonzales et all. 2017).

El poder desarrollar estrategias para afrontar el estrés laboral en la actualidad es una necesidad primordial puesto que por la coyuntura de la Covid-19 se ha incrementado en los diversos sectores, impidiendo a los colaboradores en su producción, el cual según Peiro et all. (Como se citó Fernández 2014), las intervenciones pueden darse a nivel personal y organizacional mediante las técnicas cognitivas conductuales, relajación y actividad física, y en relación al ajuste del colaborador con su entorno laboral, como la formación de equipos, modificación del clima organizacional, incremento de la autonomía, etc.

Por lo expuesto, se plantea el presente programa, considerando los postulados mencionados los cuales van a permitir a los docentes identificar las situaciones en relación a su labor y cómo son percibidos y resueltos a su vez, generando mejores respuestas a las diferentes situaciones en las que presenten dificultad, el cual permitirá desarrollar y fortalecer sus capacidades personales y laborales.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

- Reducir el estrés laboral de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.

3.2. Objetivos específicos

Tema de la sesión	Sesión y Denominación	Objetivo
Bienvenida	Sesión 01: “Nos renovamos a un pensamiento de poder”	Concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral.
Clima organizacional	Sesión 02: “Cambia de pensamiento, cambia de vida”	Fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas.
	Sesión 03: “Pensar en el cambio de la acción”	Fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno.
Estructura organizacional	Sesión 04: “Renacer del interior”	Fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo

		de nuevas actitudes ante situaciones adversas.
Territorio organizacional	Sesión 05: “Innovando el pensamiento”	Fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos.
	Sesión 06: “Mis decisiones definen las situaciones”	Promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables para el logro de metas.
Tecnología	Sesión 07: “Floreciendo en el presente”	Motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio.
Influencia del líder	Sesión 08: “Descubriendo mi docente líder”	Promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin favorecer la satisfacción laboral.
	Sesión 09: “Afirmando y reafirmando valores”	Reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno.
Falta de cohesión	Sesión 10: “Integrar es mejor”	Reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción.
	Sesión 11: “La iniciativa contribuye al éxito”	Motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas.
Respaldo de grupo	Sesión 12: “Escucho, comprendo y comunico”	Fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación.
	Sesión 13: “Un acuerdo un estilo”	Reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos.

IV. METODOLOGÍA

En el presente programa, se hará uso de las herramientas tecnológicas, donde se podrá hacer las exposición participativa de la web, sobre las técnicas y estrategias cognitivas conductuales como: la reorganización cognitiva, modificación de pensamientos automáticos e irracionales, la desensibilización sistemática, inoculación del estrés, detección de pensamientos y resolución de

conflicto, las cuales se desarrollaran mediante dinámicas vivenciales, videos reflexivos y la sustentación de los esquemas teórico y práctico, lluvia de ideas, dinámicas de grupo virtuales, feedback, de tal modo, que permitirá a los participantes la recepción del aprendizaje a nivel individual y grupal.

Por otro lado, se realizará una evaluación previamente mediante el pre test, a fin de identificar datos de los participantes que priman para la intervención.

V. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
Diagnóstico situacional	■															
Gestión para desarrollo de programa		■														
Sesión 01: “Nos renovamos a un pensamiento de poder”			■													
Sesión 02: “Cambia de pensamiento, cambia de vida”				■												
Sesión 03: “Pensar en el cambio de la acción”					■											
Sesión 04: “Renacer del interior”						■										
Sesión 05: “Innovando el pensamiento”							■									
Sesión 06: “Mis decisiones definen las situaciones”								■								
Sesión 07: “Floreciendo en el presente”									■							
Sesión 08: “Descubriendo mi docente líder”										■						
Sesión 09: “Afirmando y reafirmando valores”											■					
Sesión 10: “Integrar es mejor”												■				
Sesión 11: “La iniciativa contribuye al éxito”													■			
Sesión 12: “Escucho, comprendo, comunico”														■		
Sesión 13: “Un acuerdo un estilo”															■	
INFORME FINAL																■

VI. RECURSOS

5.1. Recursos humanos

Lo conforma, la responsable del programa aplicativo, la sub directora de la institución educativa, los docentes del nivel inicial y primario de la institución educativa.

5.2. Recursos materiales

Se emplearán, los análisis de casos, vídeos reflexivos e informativos, laptop, celular.

VII. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

Se empleará el instrumento de evaluación pre test al inicio y un post test al finalizar el programa, posteriormente se llevará a cabo un seguimiento y monitoreo de las necesidades y problemas que presente la población beneficiaria, el cual permitirá conocer si se ajusta al contexto. En relación a los objetivos, se cuenta con el empleo de actividades, técnicas y estrategias que se desarrollaran en cada sesión, permitiendo reconocer el aprendizaje teórico, así como su aplicación en la vida diaria, del mismo modo se empleará las actividades para casa para ser retroalimentadas en la próxima sesión. Por tanto, se realizará un informe de evaluación con los logros obtenidos de la población beneficiaria.

VIII. ELABORACIÓN DE LOS TALLERES

SESIÓN N°01 “NOS RENOVAMOS A UN PENSAMIENTO CON PODER”

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

OBJETIVO	Concientizar sobre la importancia de desarrollar estrategias de la terapia cognitivo conductual para un manejo adecuado del estrés laboral.		
ACTIVIDAD	TIEMPO	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MATERIAL
INICIO	30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludo y bienvenida.- Aplicación del pre-test.- Se estableció las normas de convivencia a considerar durante el desarrollo del programa.- Dinámica de presentación: “Rápido o no recordarás”, la responsable inició diciendo, “Yo soy Nora” pero no soy... (mencionó el nombre de una docente), quien mencionó su nombre, seguido del nombre de otra de sus colegas, así hasta.- Explicación y presentación del propósito del programa.	<ul style="list-style-type: none">- Enlace del registro de asistencia- Enlace del pre test- Diapositivas
DESARROLLO	15 minutos	<p>Presentación de video reflexivo: Cortometraje sobre estrés laboral, ubicado en el link:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=PPB6NlyXCSM&t=99s</p>	<ul style="list-style-type: none">- Enlace de video reflexivo- Diapositivas- Ficha de indicaciones

		<ul style="list-style-type: none"> - Lluvia de ideas, los participantes dieron sus aportes sobre lo observado y el mensaje del video. - Charla informativa, La responsable dio a conocer la temática referente al estrés laboral y la importancia de desarrollar técnicas de la terapia cognitiva conductual para su afronte. <p>Aplicación de la técnica: Ejercicios de relajación progresiva de Jacobson</p> <p>Se reprodujo música de fondo encontrado el link:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=cfS6hj96q3s</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posteriormente se indicó a que cerraran los ojos e inicien respirando lentamente, tomado aire por la nariz y expulsándolo lentamente por la boca. Se les pidió que pongan atención a su respiración y sigan las indicaciones, que consistió en tensar los músculos de forma progresiva, donde los participantes comenzaron a: - Relajar la cara, cuello, hombros con repeticiones de tres veces con intervalos de descansos de unos segundos. - Se dio un tiempo para tensar a sus ritmos alguna parte de su cuerpo y soltar. - Posteriormente se hizo un repaso de cada parte del cuerpo que se tensó, pero esta vez de forma inversa. - Se realizó la relajación mental, indicando a que pensarán en un paisaje e inhalarán y exhalarán a la vez que disfrutan del 	<ul style="list-style-type: none"> - de relajación progresiva - de Jacobson - Link de música instrumenta - Un vaso con agua
--	--	--	---

		<p>paisaje relajando cada parte de su cuerpo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se indicó que abran los ojos lentamente a la voz de 5. - Una vez que abrieron los ojos, se indicó que movieran lentamente las manos, piernas, realicen pequeños movimientos de cabeza, tronco y extremidades. - Se les indicó beber un vaso de agua por pequeños sorbos y contándolos de 1 a 10 sorbos. 	
CIERRE	10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación: los participantes compartieron su experiencia en la dinámica desarrollada. - Se brindó las palabras finales de agradecimiento e invito asistir a la siguiente sesión. - Tarea: Se indicó que repitan el ejercicio durante la semana. 	- Ninguno

III. ANEXOS

- Pre test

**SESIÓN 02: “CAMBIA DE PENSAMIENTO, CAMBIA DE VIDA”
“CLIMA ORGANIZACIONAL”**

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

Nº de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

SESIÓN 02	“Cambia de pensamiento, cambia de vida”		
OBJETIVO	Fomentar el desarrollo de respuestas alternativas saludables ante las percepciones negativas.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - La responsable brevemente pidió que los participantes compartan la experiencia vivida en la realización de la tarea. - Desarrollo de la dinámica rompe hielo: “Mi ambiente”, la responsable indicó a los participantes presentarse señalando el nombre de un animal que más les agrada, describiendo su aspecto físico, tipo de ambiente en el que vive y como se siente en ese lugar. <p>Consigna: La descripción incluyó, realizar movimientos de manos, brazos, expresión facial, etc.</p>	- Ningun o
DESARROLLO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - La responsable proyectó el video reflexivo, “clima laboral” encontrado en: https://www.youtube.com/watch?v=Wvyy8UF7Go - Lluvia de ideas, los participantes compartieron lo observado y los 	- Link de video reflexivo o - Diapositivas.

		<p>conocimientos previos acerca del clima organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Charla informativa, la responsable informó sobre la reestructuración cognitiva. - Los participantes desarrollaron el cuadro de registros de pensamiento automático con la ayuda de la responsable. 	- ficha de cuadro de registros de los pensamientos automáticos.
CIERRE	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación, Los participantes comentaron sobre la actividad desarrollada y dieron su impresión en cuanto al llenado del registro de pensamientos automáticos y lo rescatado de su uso. - Tarea, Los participantes, registraron situaciones similares en el cuadro de registro de pensamientos automáticos e instauraron los pensamientos alternativos a cada situación durante la semana. 	- Ninguno

III. ANEXOS

Ficha de registro de pensamientos automáticos

N°	SITUACIÓN	PENSAMIENTO	EMOCIÓN	CONDUCTA	PENSAMIENTO ALTERNATIVO	EMOCIÓN
1	Presentar una actividad pedagógica	Esto es demasiado trabajo, no podré hacerlo, soy demasiado malo (a) para hacer esto	Frustración Enojo Tristeza	Miro Tv todo el día, no hago nada hasta el último momento.	Esto es nuevo y difícil, voy a necesitar esforzarme un poco más pero lo voy hacer.	Alegre Entusiasmada Motivada
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

SESIÓN N°03 “PENSAR EN EL CAMBIO DE LA ACCIÓN”

CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
SESIÓN 03	“Pensar en el cambio de la acción”		
OBJETIVO	Fomentar el conocimiento, identificación y cuestionamiento de las distorsiones cognitivas a fin de mejorar la interacción con el entorno.		
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Revisión de la tarea, Los participantes compartieron las situaciones que identificaron y pudieron resolver con la ayuda del registro de pensamientos automáticos.- Dinámica rompe hielo: “respiro, me relajo y expreso”- Se indicó a los participantes que se pongan cómodos en sus lugares e invitó a respirar lentamente por la nariz y luego expulsar el aire por la boca.- Se indicó poner la mano derecha en el hombro izquierdo y al momento de tomar aire girar su cabeza hacia la derecha y al exhalar regresen su cabeza a su lugar.- Posteriormente se repitió la actividad, pero al terminar de expulsar el aire expresaron en su rostro lo que en ese momento están pensando (ejemplo: Dando un beso a su amado (a)), se repite la acción en viceversa.	Ninguno

<p>DESARROLLO</p>	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Video informativo: “Distorsiones cognitivas”, la responsable compartió el video encontrado en el link, https://www.youtube.com/watch?v=ce6g-aJujNI&t=8s - Lluvia de ideas, Los participantes mencionaron lo observado en el video, relacionando con algunos estilos de pensamiento que suelen emplear en la vida diaria. - Charla informativa, la responsable informó sobre la importancia de conocer y manejar las distorsiones cognitivas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Link de video informativo - Diapositivas
<p>CIERRE</p>	<p>15 Minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación, los participantes identificaron y describieron las distorsiones cognitivas que suelen emplear frente a las actividades pedagógicas. - Describieron la emoción que suelen experimentar. - Describieron los pensamientos que surgieron para conducirlo a esa situación y responden con argumentos válidos que comprueben que es real su pensamiento. - Tarea, la responsable presentó el cuadro a llenar durante la semana, donde debieron elaborar una lista de mensajes considerando que sean de expresiones cortas, que impliquen tarea, según su vocabulario y forma de expresarse, de carácter positivo y de marco realista, de diferentes situaciones durante la semana y registrar en la ficha para ser compartido en la siguiente sesión. 	<p>Un papel bond Ficha de expresiones para el logro de cambio de las acciones.</p>

SESIÓN N°04 “RENACER DEL INTERIOR”

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

SESIÓN 04	“Renacer del interior”		
OBJETIVO	Fomentar la autocrítica y el anclaje de sentimientos positivos para el desarrollo de nuevas actitudes ante situaciones adversas.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Revisión de la tarea, La responsable realizó una breve revisión de la tarea, solicitando que puedan compartir lo registrado y que resultados obtuvieron para cada situación que registraron e instauraron el cambio, así como se les pidió que compartan las dificultades que se presentaron al realizar la actividad.- Dinámica rompe hielo: “Construyendo historias”, la responsable indicó a los participantes que construyan una historia asumiendo ser una cosa, objeto o personaje considerando el contexto educativo, señalando su utilidad e importancia.- Consigna, dar vida (imitar) al objeto, cosa o personaje que eligieron.	- Ninguno
DESARROLLO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Role playing: “Caso Juan”, la responsable formó grupos de 3, donde debieron asumir

		<p>cada uno un roll, siendo uno el abogado, otro el fiscal y otro el juez.</p> <ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de caso "Juan"- Cada grupo reunió los argumentos para su defensa de los pensamientos del personaje del caso con hechos verificables y plantearon un segundo caso por el equipo de acuerdo a sus experiencias.- Caso Juan: <i>Juan debe entregar una actividad a dirección que debió hacerlo con otro compañero, quien no pudo apoyarlo, y acaba de recibir un mensaje de su jefe indicándole que desea hablar con él. Por lo que le surgen los pensamientos. Seguro me va pedir el trabajo, No es justo, No está bien hecho aún, Soy un incompetente e inútil, Seguro va pedirme que lo vuelva hacer, Va despedirme, Es demasiado para mi está actividad, soy un fracasado, soy un incompetente.</i>- Consigna: No interpretaciones u opiniones. Los abogados y fiscales presentaron su argumento con pruebas en contra el pensamiento negativo, y hechos referente a los objetivos.- Tras finalizar, ambas partes presentaron sus posturas, luego, los jueces revisaron las evidencias aportadas de ambas partes y emitieron el veredicto.- Compartieron lo aprendido de la actividad realizada.	
--	--	--	--

<p>CIERRE</p>	<p>15 minutos</p>	<p>- Dinámica vivencial: “Abriendo caminos con Ritmo”, con esta dinámica se buscó que los docentes puedan, suprimir sentimientos negativos y anclar aspectos positivos y permitir que modifiquen la estructura de la experiencia vivida.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La responsable, guío a los docentes a ponerse cómodos, concentrarse en su respiración, - Luego, guio indicando, imaginar una situación desagradable que hayas vivido alguna vez en la escuela. - Continuo indicando, ahora reproduce una película de esa situación en tu interior. Intenta imaginarla con todos los detalles que pueda. ¿Qué oyes? ¿Qué ves? ¿sientes? - Observa determinadamente la película y presta atención a tus sentimientos. - Busca una música que contradiga totalmente los sentimientos negativos, ejemplo, una música de comic, pop, circo o para bailar. ... - Ahora, vuelva a visualizar la película con la situación desagradable mientras dejas que suene la música que ha escogido. ... - Se indica repetir un par de veces. - Vuelva a visualizar la película sin la música - Presta atención a tus sentimientos. 	<p>Ficha de autorregistro ABCDF</p>
----------------------	-------------------	---	-------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none">- Finalmente, se conducirá a que puedan abrir los ojos cuando se cuente 5, e indicará que tomen un vaso de agua por pequeños tragos.- Retroalimentación: Los participantes compartieron la experiencia vivida en la dinámica y emitieron una conclusión del tema desarrollado.- Concluyo la responsable haciendo hincapié, que siempre habrán factores que no se podrán controlar pero es posible ponerlos a juicio y abordarlos.- Tarea, se encargó a los participantes llenar el registro identificando aquellas situaciones que les genera malestar durante la semana y plantear las alternativas con ayuda del autoregistro.	
--	--	---	--

**SESIÓN N°05 “INNOVANDO EL PENSAMIENTO”
TERRITORIO ORGANIZACIONAL**

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

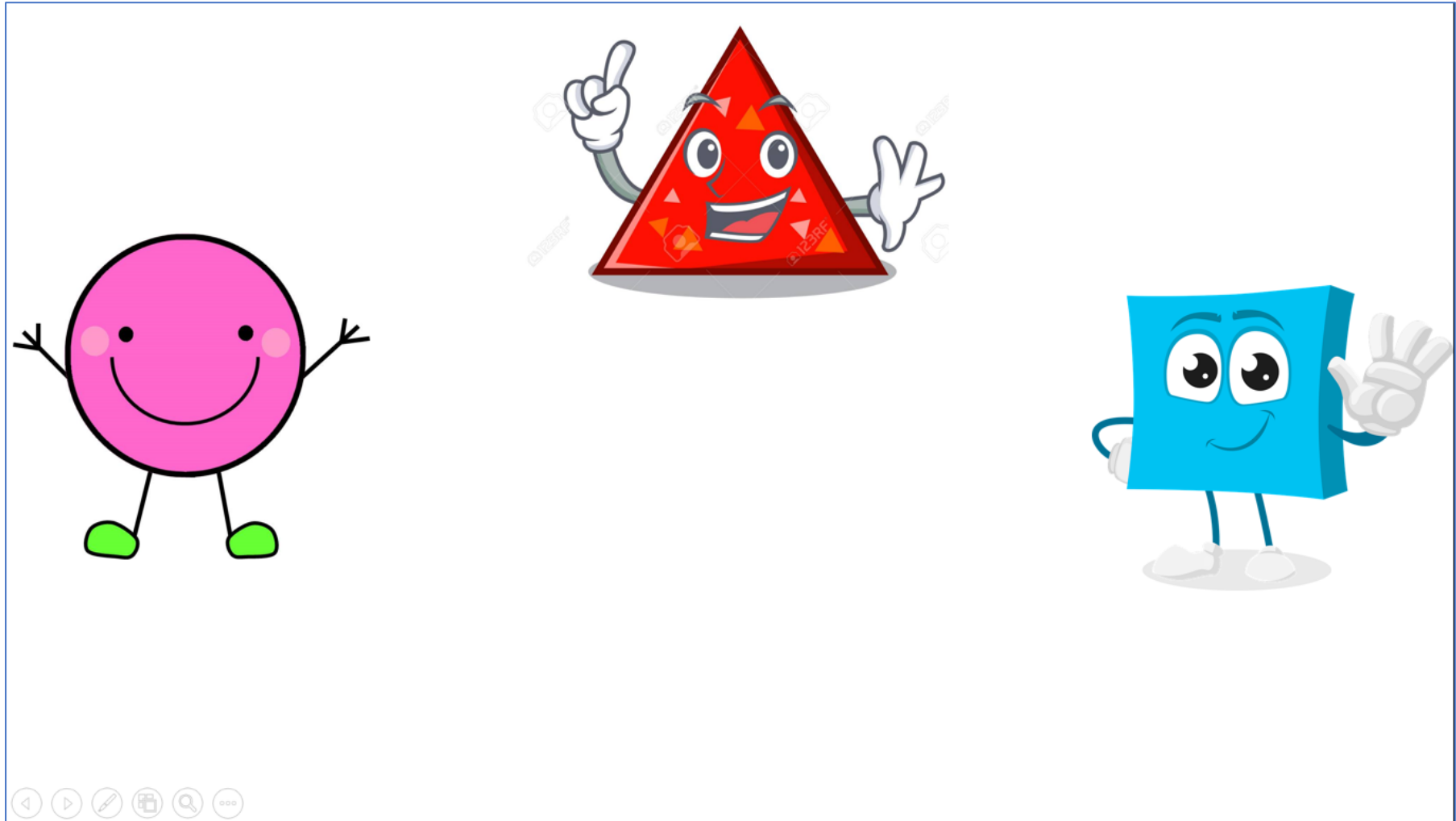
SESIÓN 05	“Innovando el pensamiento”		
OBJETIVO	Fomentar el desarrollo de los estilos de pensamiento para una mejor resolución de conflictos.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la tarea: Se revisó brevemente la tarea permitiendo que cada participante exprese las situaciones que pudieron identificar y solucionar mediante el uso del autorregistro. - Dinámica rompe hielo: “Sigue el ritmo”, la responsable indicó que repitan la acción según las imágenes de fondo de pantalla, donde: - Cuando se dirigía al círculo tuvieron que realizar una palmada, hacia el cuadrado hacer como garras de tigre y hacia el triángulo como serpientes con ambas manos y movimientos con el cuerpo. - La responsable fue variando las órdenes de forma lineal o viceversa. 	Imágenes de fondo de pantalla
DESARROLLO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Video reflexivo: “Resistencia al cambio”, - La responsable compartió el video “resistencia al cambio” del link 	Link de video Diapositivas

		<p>https://www.youtube.com/watch?v=vZe4C578dZA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Luego, los participantes emitieron un comentario sobre el mensaje. - Dinámica: “los 6 sombreros” - Se formaron grupos de 6 - La responsable explicó la dinámica y significado de cada sombrero. - Se invitó a los participantes a pensar en un problema actual desde diferentes perspectivas y abordarlo de 6 formas diferentes. - Cada uno escogió un sombrero - Se mencionó que para empezar podían asumir ponerse el mismo sombrero todos para evaluar cómo se desarrollará la actividad y plantear los objetivos. - Continuaron con el sombrero rojo para recoger opiniones y reacciones sobre el problema. - Continuar con el sombrero amarillo, verde para generar ideas y las posibles soluciones, el sombrero blanco para desarrollar información y concluir con el sombrero negro para desarrollar las críticas a la solución. - Analizaron con sentido crítico y eligieron la solución adecuada. - Presentaron el caso ante todos. 	
CIERRE	15 minutos	- Retroalimentación: Los docentes expresan un comentario de la sesión desarrollada y el aprendizaje.	Ninguno

		<ul style="list-style-type: none">- Tarea: Se indicó que pongan en práctica durante la semana la técnica de los 6 sombreros durante las reuniones grupales, como a nivel personal ante las diferentes situaciones.- Tomarlo en cuenta lo experimentado para compartir en la siguiente sesión.- Se despidieron con una frase positiva respecto a la sesión.	
--	--	--	--

III. ANEXOS

Anexo 01: Fondo de pantalla



SESIÓN N°06 “MIS DECISIONES DEFINEN LAS SITUACIONES”

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

SESIÓN 06	“Mis decisiones definen las situaciones”		
OBJETIVO	Promover la toma de decisiones mediante la identificación del problema, planteamiento y selección de alternativas razonables para el logro de metas.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Revisión de la tarea, los participantes compartieron las situaciones en las que hicieron uso de la técnica de los 6 sombreros, las dificultades o beneficios que obtuvieron.- Dinámica rompe hielo: “Cadena virtual”, los participantes iniciaron comentando una situación en la que tuvieron que tomar una decisión importante en el último año, al culminar mencionan el nombre de un compañero, quien continúa la cadena comentando su experiencia.	Ninguno
DESARROLLO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Video reflexivo: “Toma de decisiones”, se visualizó el video encontrado del link https://www.youtube.com/watch?v=ZxbVps_fjxo- Lluvia de ideas: Los participantes compartieron la impresión sobre lo observado- Dinámica: “El astronauta”,	Link del video reflexivo

		<ul style="list-style-type: none"> - Se formaron grupos, e indicó que cada grupo debe tomar nota de objetos que se utilizaría para un viaje espacial - Próximamente, se relató el caso de un astronauta que fue enviado a explorar un planeta pero que su nave sufrió un desperfecto. - Desde la tierra recibe indicaciones el astronauta para dirigirse a 20 kilómetros al norte del lugar donde se encuentra para enviarle una nave de rescate. Sin embargo, el astronauta deberá elegir qué cosas podrá llevar en orden de los más importantes a lo menos necesario. - Posteriormente, se reunieron en grupos e iniciaron a revisar sus apuntes y realizaron una lista de los objetos más importantes que consideraron necesario. - Luego, cada integrante cotejó su lista con la lista elaborada del grupo. 	
CIERRE	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación, Los participantes con un representante de cada grupo compartieron los objetos que fueron seleccionados como importantes y los menos necesarios para elaborar su lista. - Comentaron sobre la experiencia y el mensaje aprendido de la actividad. - Tarea, Se indicó, elaborar una lista de situaciones que requieren de importantes toma de decisiones y ordenar de la más importante a la menos importante en relación a sus labores pedagógicas. 	Ficha de apuntes para toma de decisiones.

		- Finalmente, escribieron ¿cuál es su compromiso para trabajar en la toma de decisiones que plantearon?	
--	--	---	--

III. ANEXO

Ficha de apuntes para toma de decisiones

Mis decisiones		
Lista general	Importante	Menos importante
- -	- -	- -
Mi compromiso:		

**SESIÓN N°07 “FLORECIENDO EN EL PRESENTE”
TECNOLOGÍA**

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

SESIÓN 07		“Floreciendo en el presente”	
OBJETIVO	Motivar el desarrollo del interés para el conocimiento respecto a las Tics mediante el análisis FODA a nivel profesional a fin de favorecer la adaptación al cambio.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la tarea: Los participantes compartieron la lista de las importantes tomas de decisiones que pudieron identificar durante la semana y que sentimiento despierta ello, resaltando que, por tal motivo, su compromiso es..., mencionaron el compromiso que redactaron. - Dinámica rompe hielo: “Mi mejor producto en pandemia” se formaron 4 grupos de 5, cada grupo escogió un producto para ser vendido en el contexto de la pandemia, considerando utilidad e importancia. Cada grupo tendrá un minuto para vender. 	Ninguno
DESARROLLO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Video reflexivo: “La tecnología en la educación en pandemia” - Se compartió el vídeo encontrado del https://www.youtube.com/watch?v=NIYoUI4OySg 	Link del video reflexivo Diapositivas

		<ul style="list-style-type: none"> - Lluvia de ideas, Los participantes dieron su punto de vista sobre lo observado relacionando con la realidad actual y cómo les ha impactado para el desarrollo de sus actividades académicas. - Charla informativa: La responsable brindó información sobre la importancia del manejo de la tecnología para mejorar la enseñanza y ser más eficientes en el contexto de aislamiento social. 	
CIERRE	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación, los participantes realizaron su FODA personal, analizando sus capacidades a nivel profesional que se puedan reforzar y fortalecer para un mejor afronte en el desenvolvimiento de sus labores académicas. - Los participantes compartieron el análisis de su FODA personal. <p>Tarea, se indicó, poner en práctica los tips indicados en la charla informativa para un mejor uso de las Tics.</p>	Ficha de FODA persona I

**SESIÓN N°08 “DESCUBRIENDO MI DOCENTE LIDER”
INFLUENCIA DEL LÍDER**

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

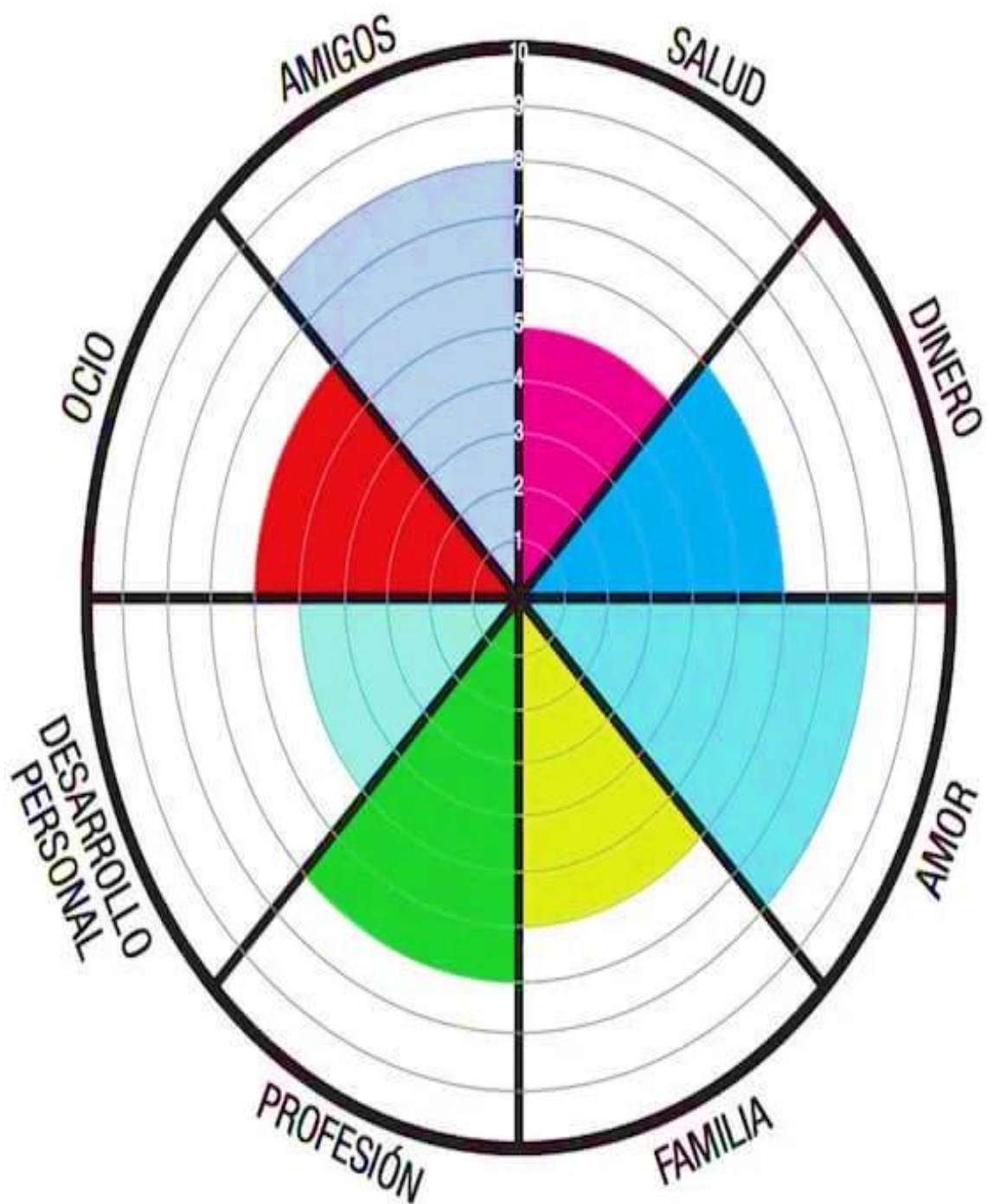
SESIÓN 08	“Descubriendo mi docente líder”		
OBJETIVO	Promover y fortalecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo mediante la automotivación a fin de favorecer la satisfacción laboral.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 Minutos	<ul style="list-style-type: none"> -Revisión de la tarea, Los participantes compartieron la experiencia que vivieron al poner en práctica los tips en el uso de la tecnología para laborar. -Dinámica rompe hielo: “El encuentro” La responsable, indicó que se agrupen en parejas. - Cada pareja se observaron fijamente en sus pantallas, como reconociéndose de otra época, y de pronto empezaron a saludarse efusivamente, asumiendo que se encuentran de mucho tiempo, diciéndose: - ¡Oye, de cuánto tiempo!, interactúan ambos, se miran fijamente y le dice el uno al otro: ¿Te acuerdas de fulanito(a)?, se sorprenden y comienzan a reírse como si el recuerdo fuese muy cómico. Mantienen las miradas efusivas riendo sin parar, intercambian 	Ninguno

		<p>frases de sucesos de aquel evento y se despiden. Continúan las otras parejas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consigna, solo prenden las cámaras las parejas a participar. 	
DESARROLLO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Video reflexivo: "Liderazgo" Se visualizó el video encontrado en el link https://www.youtube.com/watch?v=nltpjUgRV6I - Lluvia de ideas: Los participantes - Desarrollo de la técnica: "La rueda de la vida" La responsable proyectó la imagen de la rueda de la vida e indicó. - Dibujar cada uno la rueda de la vida - Valorar con un puntaje de 0 a 10 cada área, donde 0 es la puntuación más baja y 10 es la más alta. - Unir los puntos, se indicará que unan los puntos entre todas las áreas y se observa y comparte la forma que quedó. - Identificar aquellas áreas que se requiera trabajar de acuerdo a lo marcado y si existe una importancia de mejora consecuente con la forma como se ha venido desarrollando hasta la fecha. - Elegir porque área desea empezar, puede ser la que se encuentra en el puntaje más bajo o pueden partir del área con mayor puntaje siendo este el más recomendable debido al momento vital que se encuentra. - Con la ayuda de la ficha de plan de mejora plantear objetivos y compromisos para 	<p>Link del video reflexivo</p> <p>Diapositivas</p> <p>Imagen de la rueda de la vida</p> <p>Papel bond</p> <p>Lápiz</p>

		mejorar que le permitan al logro de meta por cada área.	
CIERRE	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación: Los participantes compartieron experiencia vivida en la dinámica, y el aprendizaje que se llevan. - La responsable concluyó, resaltando la importancia de desarrollar esta dinámica para la construcción personal y profesional por encontrarse orientado a desarrollar la motivación y dirección para alcanzar las metas. - Tarea: Se indicó. Realizar el llenado de la ficha del plan de mejora por áreas según lo establecido por qué área empezar según lo trabajado en la sesión. 	Ficha de plan de mejora personal

III. ANEXOS

Anexo 1. La rueda de la vida



Anexo 2. Ficha de plan de mejora personal

ÁREA	OBJETIVOS	COMPROMISOS
1	1	1
	2	2
2	1	1
	2	2
3	1	1
	2	2
4	1	1
	2	2
5	1	1
	2	2
6	1	1
	2	2
7	1	1
	2	2
8	1	1
	2	2

SESIÓN N°09 “AFIRMANDO Y REAFIRMANDO VALORES”

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

SESIÓN 09	“Afirmando y reafirmando valores”		
OBJETIVO	Reforzar y fortalecer los valores a fin de motivar el desarrollo de percepciones positivas del entorno.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Revisión de la tarea: Los participantes compartieron su plan de mejora brevemente manifestando su sentir con la realización de la actividad encomendada.- Dinámica rompe hielo: “Telaraña virtual”, se proyectó la pizarra virtual- Se colocaron los nombres formando un círculo, luego, cada uno mencionó sus valores que posee a nivel personal y profesional, asimismo, mencionaron los valores que pueden rescatar del grupo- Al finalizar nombraron a un colega para continuar- La responsable con el punzón de la pizarra iba trazando los participantes que iban realizando la actividad.- Finalmente se compartió su sentir, reconociendo, la importancia de	Pizarra virtual

		integrarse en valores desde el nivel personal al grupal.	
DESARROLLO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Video reflexivo: Se proyectó el video “valores” encontrado en el link https://www.youtube.com/watch?v=SMkFehcMr1E - Lluvia de ideas, los participantes compartieron su percepción referente a lo observado. - Dinámica vivencial: “Restaurando valores interiores” - La responsable pidió a los participantes calificar el nivel de estrés laboral que presentan en un puntaje de 0 a 10, donde 0 es nada de estrés laboral y 10 es alto estrés laboral. - Posteriormente, la responsable indicó a los participantes a que tomen una postura relajada, encontrando una posición cómoda sentado o acostado. <p>La responsable reprodujo música instrumental de fondo https://www.youtube.com/watch?v=cfS6hj96q3s&t=587s y guio la dinámica donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los participantes comenzaron a respirar lentamente y concentrándose solo en su respirar. - A la vez que van relajándose tomando aire y exhalando indicó la responsable que van respirando paz, amor, felicidad, dulzura, amistad, salud, esperanza y de todos los valores que tú los necesitas 	<p>Link de video reflexivo</p> <p>Link de música instrumental</p> <p>Un vaso con agua</p>

		<p>adquirir ahora para continuar en la lucha de tus proyectos personales y profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se indicó que visualicen, lugares, objetos, paisajes, etc y les pongan mucho color, forma, etc., de donde disfrutan cada vista de lo que pueden visualizar, a la vez que van relajando cada parte de su cuerpo interior y exterior. - Repitió, continuar relajándose y respirando paz y tranquilidad.....y.....amor, felicidad, respeto, honestidad, felicidad, oración, esperanza y todos los demás valores instauro en mí ser ahora en este maravilloso lugar. - Se indicó que tomen su tiempo para relajarse algo más por unos segundo y que abrieran los ojos taras escuchar contar 5. - Finalmente, se indicó respirar una 3 veces más, mover sus extremidades lentamente y estrechase un fuerte abrazo, beber un agua por pequeños tragos. 	
CIERRE	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación: Los participantes comparten la experiencia vivida. - Tarea: Los participantes durante la semana practican el ejercicio realizado en la sesión puntuando su nivel de estrés del 0 al 10, donde 0 es nada de estrés y 10 altamente estresados. Es 	Ficha de práctica de ejercicio de relajación

		puede volver a repetir el ejercicio hasta lograr reducir el mal estar.	
--	--	--	--

**SESIÓN N°10 “INTEGRAR ES MEJOR”
FALTA DE COHESIÓN**

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

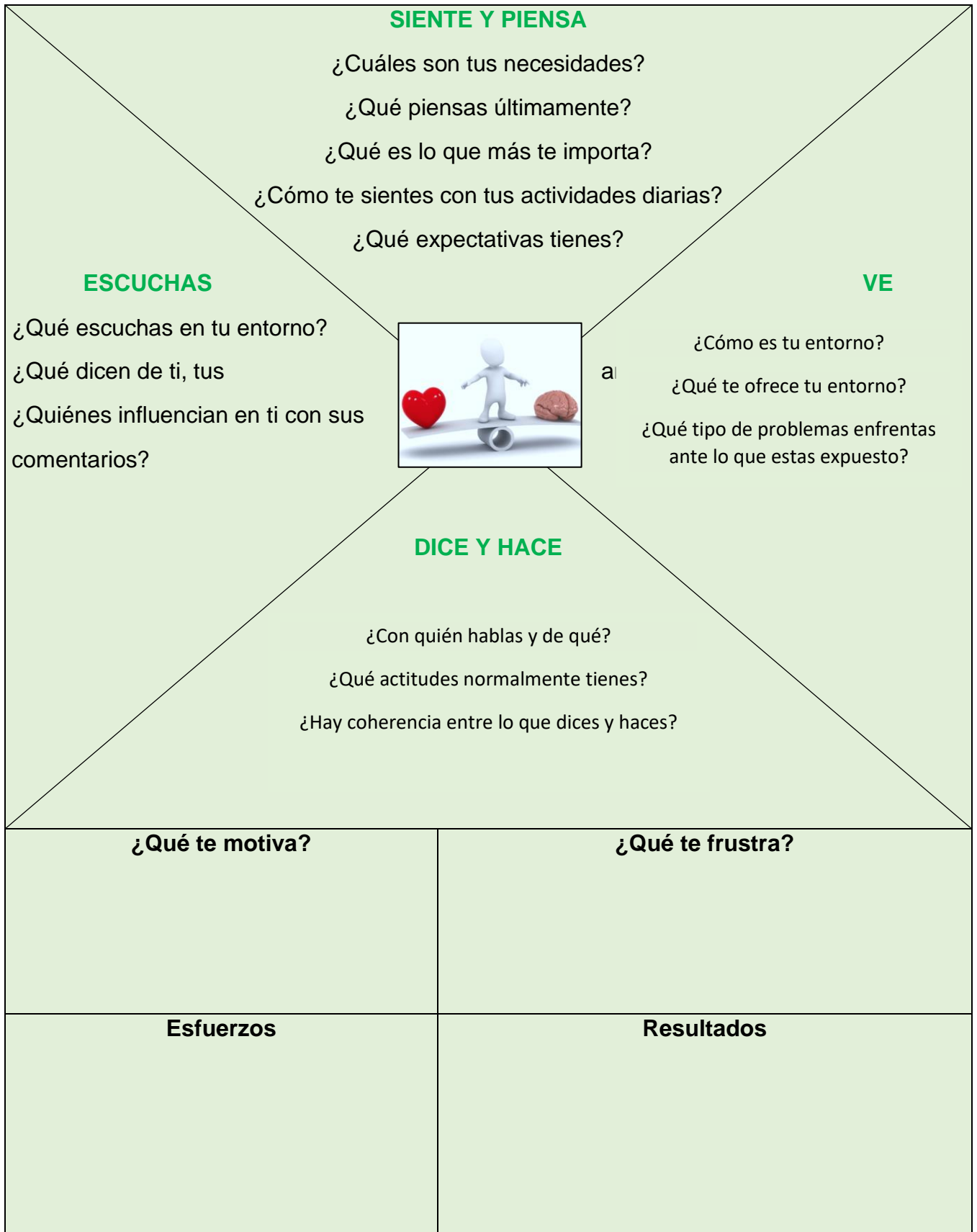
Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

SESIÓN 10	“Integrar es mejor”		
OBJETIVO	Reforzar y fortalecer las capacidades de interacción grupal, a fin de contribuir para una mejor producción.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la tarea: Los participantes compartieron la experiencia vivida al desarrollar la actividad encargada en la sesión anterior, a la vez que manifestaron inconvenientes o facilidad para realizar la tarea. - Dinámica rompe hielo: “Volver a reír”, se indicó. - Prender las cámaras y ponerse de pie con las piernas algo separadas, - Se indicó relajar los hombros, músculos de la cara, a la vez que van inhalando y exhalando y expresar una sonrisa, cerrar los ojos, recordar un momento gracioso, vuelven a tomar aire y sueltan de forma entrecortada, se repite pero al soltar el aire deben emitir la sílaba “ja” y se repite la acción cambiando a las sílaba je..., ji..., jo..., y ju... 	Ninguno

DESARROLLO	15 Minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Video reflexivo: Cohesión grupal, se reprodujo el video ubicado del link https://www.youtube.com/watch?v=xMohp22Gr20. - Lluvia de ideas: Los participantes describieron brevemente lo observado rescatando el mensaje. - Dinámica: “Coworkers”, los participantes ingresaron al link de google drive compartido por la responsable en el chat de google meet para realizar la actividad, - Se indicó que encontraran el nombre de cada participante y en cada escribieron una característica positiva de cada colega. 	<p>Link del video reflexivo</p> <p>Link de para dinámica vivencial</p>
CIERRE	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación, los docentes comparten sus percepciones y sentir; asimismo, mencionaron con cuantos de las características descritas concuerdan o reconocen poseer y que es nuevo o que desconocían de ellos. - Tarea, se indicó resolver la herramienta de “tu ruta empática”, respondiendo las preguntas para cada área, para ser compartido en la siguiente sesión. 	<p>Ficha de la herramienta tu ruta empática</p>

III. ANEXO



SESIÓN N°11 “LA INICIATIVA CONTRIBUYE AL ÉXITO”
FALTA DE COHESIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario
 N° de participantes : 31 docentes
 Duración : 45 min
 Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

SESIÓN 11	“Mis iniciativa marca la diferencia del éxito”		
OBJETIVO	Motivar el desarrollo de la capacidad de iniciativa que permitan tomar acciones antes situaciones conflictivas.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Materia I
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la tarea: Los participantes compartieron las respuestas que realizaron d ela herramienta tu ruta empática, asimismo emitieron una conclusión de manera general según su percepción y sentir. - Dinámica rompe hielo: “Piedra papel o tijera virtual”, se formaron grupos de 3 - Se seleccionaron los grupos a empezar la dinámica, donde, todos los miembros del grupo participaron, asimismo, se indicó competir entre grupos, hasta tener el ganador. - Consigna: prenden las cámaras solo los que son el grupo a jugar. - Finalmente se repitió la dinámica con todos los participantes. 	Ningun o

DESARROLLO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Video reflexivo: “iniciativas proactivas”, se proyectó el video del link https://www.youtube.com/watch?v=UqIx9_nFZeE - Lluvia de ideas, los participantes compartieron lo observado. - Dinámica: “Panal de iniciativas”, los participantes formaron grupos de 5, y se reunieron para desarrollar la actividad donde pudieron. - Plantearon un problema que eventualmente se presenta en la institución educativa. - Cuestionaron y plantearon múltiples posibles mejoras al problema desde diferentes perspectivas. - Llenaron las celdillas del panal empezando por el problema. - Continúron el llenado de las demás celdillas respondiendo las preguntas a manera de lluvia de ideas. - Empezaron por ¿Cómo podríamos...? Siempre relacionado a la solución del problema. - Continuaron llenado las demás celdilla, siempre cuestionando y generando más preguntas para el llenado de mayor cantidad de celdillas y formando el panal de iniciativas. 	<p>Link de video reflexivo</p> <p>Ficha de panal de iniciativa</p>
CIERRE	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación, Los participantes presentaron y explicaron el panal de iniciativa que elaboraron en grupo. 	<p>Ficha de panal de</p>

		<ul style="list-style-type: none">- Se emitieron los comentarios constructivos de parte de los grupos restantes al grupo expositor.- Tarea: Se indicó, replicar el llenado del panel de iniciativas aplicado a nivel personal en el ámbito profesional.	iniciativas
--	--	--	-------------

III. ANEXOS

Panel de iniciativas



SESIÓN N°12: “ESCUCHO, COMPRENDO, COMUNICO”

RESPALDO DE GRUPO

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 20 aprox

Duración : 31 docentes

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

SESIÓN 12	“ESCUCHO, COMPRENDO, COMUNICO”		
OBJETIVO	Fomentar la expresión de las emociones a fin de favorecer al desarrollo de las capacidades y habilidades de la comunicación.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Revisión de la tarea: Los participantes compartieron el desarrollo de la actividad encomendada en la sesión anterior, manifestando sus dificultades o beneficios que han podido percibir- Dinámica “Auto-revelación”, los participantes, compartieron una experiencia vivida, expresando cual fue su sentir.	Ninguno
DESARROLLO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Video reflexivo: “estilos de comunicación”,- Los participantes visualizaron el video “estilos de comunicación” del link https://www.youtube.com/watch?v=BLowfhD0o6Y- Lluvia de ideas, los participantes compartieron lo observado.	Link de música instrumental

		<ul style="list-style-type: none">- La responsable expuso la temática, rescatando la importancia de la comunicación verbal y no verbal, y el desarrollo de la capacidad de la comunicación asertiva.- Dinámica vivencial: “Cerrando heridas”- Se indicó a los participantes ponerse cómodos y a que se concentran en su respiración, cerrando los ojos y siguiendo la guía de la responsable.- Se reproduce música instrumental encontrada en el link https://www.youtube.com/watch?v=yQqjZAqNf9Y- Se indicó: <i>respire lentamente concentrándote en tu respiración, si pierdes la concentración regresa a concentrarte en tu respiración y siente los latidos de tu corazón y respira lentamente.</i>- <i>Tomate tu tiempo para conectar con tu respiración...</i>,- <i>Imagina que vas a de viaje en este momento, por todos aquellos lugares donde tus pasos te han llevado, y has podido percibir situaciones difíciles, que has podido ver con tus ojos, han escuchado tus oídos, has saboreado con tu sentido del gusto, y todos tus percepciones a través de tus sentidos, atención a tus sentimientos, ¿qué sientes?</i>	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Respira lentamente, y continúa desplazándote, visualizando aquellos momentos que pudiste percibir situaciones agradables, con tus ojos, oídos, etc.</i> - <i>Observa y siente tus emociones respirando lentamente.</i> - <i>Tomate tu tiempo para recordar y sentir todos esos momentos con todos tus sentidos. ¿qué sientes?</i> - <i>Escuchen mi voz, la música, continúen respirando unas 5 veces más, y al finalizar abrirás los ojos lentamente a la vez que expulsas el aire, 1, 2, 3, 4 y 5. Abre los ojos lentamente, mueve las manos, los pies, respira una vez más y date abrazos.</i> - <i>Se indicó que tomen un vaso de agua por pequeños tragos.</i> 	
CIERRE	15 Minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación, Los participantes compartieron su sentir luego de realizada la dinámica, rescatando el aprendizaje y se despidieron con una frase de compromiso para instaurar el cambio para comunicarse. - Tarea, Elaborar una lista de situaciones donde tuvieron que hacer conversaciones difíciles durante la semana y plasmarlo en la ficha de trabajo respondiendo las demás casillas. 	Ficha de trabajo "comunicación"

SESIÓN N°13 “UN ACUERDO, UN ESTILO”

RESPALDO DE GRUPO

I. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria : Docentes del nivel inicial y primario

N° de participantes : 31 docentes

Duración : 45 min

Responsable : Nora Buelot Vilca

II. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

SESIÓN 13	“UN ACUERDO UN ESTILO”		
OBJETIVO	Reforzar y promover la interiorización de la comunicación asertiva para una mejor integración y optimizar el logro de objetivos.		
ACTIVIDAD	Tiempo	Descripción de actividades	Material
INICIO	15 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Revisión de la tarea: La responsable pidió a los participantes compartir las situaciones que describieron de las conversaciones difíciles que se les presento en la semana, refiriendo el beneficio o dificultad para su aplicación.- Dinámica rompe hielo: “Construyendo”, se formaron dos grupos.- Se reprodujo música de diferente ritmo, cada 10 segundos., tiempo que tuvo cada uno para agregar imágenes variadas u otros a la presentación y lograr construir “la ciudad maravillosa”.- Consigna, cada cambio de música solo un participante agregó algo a la presentación virtual hasta construir la ciudad.	Link de la presentación (diapositivas) google

<p>DESARROLLO</p>	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Role playing: “Escalera de inferencias”, se formaron grupos de 2. · La responsable presentó la herramienta a trabajar e indicó lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> · Identificar una situación desagradable que les haya sucedido o han percibido entre colegas y someten a resolver la situación de manera objetiva y crítica, siguiendo los siguientes pasos. <ul style="list-style-type: none"> Paso 01: Identifican su posición al caso planteado. Paso 02: Cuestionan la veracidad y utilidad de la suposición respondiendo lo sí es verificable al 100%, si hay información que pruebe la suposición, sentimiento a ese suposición, si fuera útil pensar de ese modo, si es una exageración, si hubiera otro modo más útil de pensar. Paso 03: Elaboran la pregunta con empatía y curiosidad para entender que sucede. Paso 04: Escriben una expresión que indique una invitación al otro a comprometerse con una solución. · Una vez culminado, los grupos dramatizan lo realizado, donde mantienen un dialogo conforme resolvieron en los pasos indicados. · Los participantes dan su aporte sobre lo aprendido en la dinámica y su apreciación personal. 	<p>Diapositivas</p>
--------------------------	-------------------	--	---------------------

CIERRE	15 Minutos	<ul style="list-style-type: none">- Retroalimentación: "Acróstico personal"- Los participantes elaboraron su acróstico con su nombre describiendo su compromiso y luego comparten con todos lo elaborado.- Se aplicó el Post test	Link del formulario de post test
---------------	---------------	---	----------------------------------

III. ANEXOS

Escalera de inferencias

