

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y  
EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA**



**TESIS**

**Propuesta de un programa cognitivo conductual en el Síndrome de Burnout de docentes de una institución educativa, Chiclayo, 2017.**

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Psicología con mención en Psicología Clínica.

**Investigadora** : Erika Natali More Duran

**Asesor** : Dra. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui

**Lambayeque - Perú**

**2019**

**Propuesta de un programa cognitivo conductual en el Síndrome de Burnout de docentes de una institución educativa, Chiclayo, 2017.**

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Psicología con mención en Psicología Clínica.



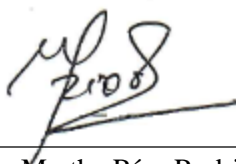
---

Bach. Erika Natali More Duran  
Investigador



---

M. Sc. Raquel Yovana Tello Flores  
Presidenta



---

M. Sc. Martha Ríos Rodríguez  
Secretaria



---

M. Sc. Elmer Lanos Díaz  
Vocal



---

Dra. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui  
Asesor



Nº 000290

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Siendo las 13:00 horas del día 10 de diciembre del año dos mil diecinueve, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N°2696-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 18 / 11 / 2019 conformado por:

MSC. Raguél Yovana Tello Flores PRESIDENTE(A)  
MSC. Martha Ríos Rodríguez SECRETARIO(A)  
MSC. Elmer Llanos Díaz VOCAL

con la finalidad de evaluar la tesis titulada Propuesta de un programa cognitivo conductual en el Síndrome de Burnout de docentes de una Institución Educativa, Chiclayo, 2017.

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Erika Natali More Durón

Y asesorado por Dra. Gloria Betzabeth Porcon Guzalegui

sustentación que es autorizada mediante Resolución N°2713-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 22/11/2019

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 97° 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a 1a sustentante(s), quien(es) procedió (ieron) a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 82 puntos que equivale al calificativo de MOY BUENO

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de Maestra en Psicología con mención en Psicología clínica

Siendo las 14:00 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

[Firma]  
PRESIDENTE

[Firma]  
SECRETARIO

[Firma]  
VOCAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Erika Natali More Duran, investigadora principal y M. Sc. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui asesora del trabajo de investigación “Propuesta de un programa cognitivo conductual en el Síndrome de Burnout de docentes de una institución educativa, Chiclayo, 2017” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, diciembre 2019.



---

Bach. Erika Natalí More Durán  
Investigador



---

M. Sc. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui  
Asesor


## CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dra. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui, usuario revisor del documento titulado. **Propuesta de un programa cognitivo conductual en el Síndrome de Burnout de docentes de una institución educativa, Chiclayo, 2017.** Cuyos autores es, **Erika Natali More Duran**, identificado con documento de identidad N° **7240490** declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud del **15%**, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, setiembre del 2022



---

Dra. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui  
Asesor  
DNI: 16665700

## **Dedicatoria**

*A la señora Titiana Belinda. y al señor  
Migdonio, mis padres, quienes con  
su amor y ejemplo me han enseñado a  
valorar, a cuidar y a luchar por las metas  
que uno se plantea en la vida.*

*A Fabiola, mi hermana menor, que  
con sus palabras y sus muestras de afecto me  
recuerda siempre lo importante de ser genuino  
y lo valioso de ser una persona de bien.*

*A ti, que en tu imperfección y tormentas  
internas, supiste acompañarme, alegrarme e  
impulsarme a luchar ante la adversidad.  
Siendo ejemplo de lealtad y esmero hacia  
las cosas que se anhelan.*

*A mis maestros, que con sus  
conocimientos y logros nos motivan a seguir  
desarrollándonos profesionalmente,  
manteniendo la valentía, la responsabilidad y  
la ética profesional tanto personal como profesional.*

***La autora***

## **Agradecimientos**

*A Dios, por ser mi fortaleza en mis momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes y alegrías.*

*Quisiera hacer extensiva mi gratitud a mis hábiles compañeros, a mis amigos y amigas, que han hecho de esta etapa, una etapa inolvidable.*

***La autora***

## ÍNDICE

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>Introducción</b>	12
<b>Capítulo I: Diseño Teórico</b>	15
1.1. Antecedentes	15
1.2. Bases Teóricas	17
1.3. Diseño Teórico	27
<b>Capítulo II: Métodos y Materiales</b>	28
2.1. Tipo de Investigación	28
2.2. Diseño de Investigación	28
2.3. Población y Muestra	28
2.4. Técnicas e Instrumentos	29
<b>Capítulo III: Resultados y Discusión</b>	31
<b>Propuesta Teórica</b>	37
<b>Capítulo IV: Conclusiones</b>	47
<b>Capítulo V: Recomendaciones</b>	48
<b>Bibliografía Referenciada</b>	49
<b>Anexos</b>	56



## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Resultados el síndrome de burnout en los docentes que laboran en una institución educativa de Chiclayo, 2017

Tabla 2. Resultados muestran los niveles de la dimensión cansancio emocional en los docentes que laboran en una institución educativa de Chiclayo, 2017.

Tabla 3. Resultados muestran los niveles de la dimensión despersonalización en los docentes que laboran en una institución educativa de Chiclayo, 2017

Tabla 4. Resultados muestran los niveles de la dimensión realización personal en los docentes que laboran en una institución educativa de Chiclayo, 2017.

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de Chiclayo-2017

Figura 2. Niveles de cansancio emocional en docentes de una institución educativa de Chiclayo-2017

Figura 3. Niveles de despersonalización en docentes de una institución educativa de Chiclayo-2017

Figura 4. Niveles de realización personal en docentes de una institución educativa de Chiclayo-2017

## **RESUMEN**

El trabajo del educador se desarrolla bajo diversos factores de estrés, observándose en los docentes de una institución educativa de Chiclayo, la presencia de indicadores emocionales, cognitivos y conductuales propios del síndrome de burnout. Por ello, se planteó el objetivo de elaborar un programa cognitivo conductual sustentado en la teoría de Lazarus y Folkman para reducir la sintomatología del síndrome. Se utilizó una metodología experimental, descriptivo-propositivo, con 103 docentes evaluado con el “Inventario de Burnout de Maslach”, encontrando en los resultados que el 46% presentaban Burnout, asimismo, el 52%, 32% y 11% tenían elevado cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, respectivamente. Se concluye que los fundamentos del programa cognitivo conductual propuesto permiten que al aplicarse disminuya el síndrome de burnout de los docentes.

***Palabras clave:*** Programa cognitivo conductual, Síndrome de Burnout, docentes.

## **ABSTRACT**

The educator's work is developed under various stress factors, observing in the teachers of an educational institution in Chiclayo, the presence of emotional, cognitive and behavioral indicators of burnout syndrome. For this reason, the objective of developing a cognitive behavioral program based on the theory of Lazarus and Folkman to reduce the symptoms of the syndrome was set. An experimental, descriptive-proactive methodology was used, with 103 teachers evaluated with the "Maslach Burnout Inventory", finding in the results that 46% presented Burnout, as well as 52%. 32% and 11% had high emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment, respectively. It is concluded that the fundamentals of the proposed cognitive behavioral program allow that, when applied, the burnout syndrome of teachers is reduced.

***Keywords:*** Cognitive behavioral program, anxiety, security agents.

## INTRODUCCIÓN

La labor docente, a la actualidad se reconoce como una carrera profesional que está sometida a diversas condiciones contextuales que pueden o no someter bajo presión a las personas que la ejercen, entre estos factores se identifican por ejemplo, el tener que tolerar cambios en el sistema educativo, actividades que deben continuar en casa que no son consideradas como horas extras, el tener que trabajar diariamente con estudiantes con baja motivación, el cumplimiento de diversos roles y la actitud a veces demandante del equipo directivo, entre otros. Siendo lo mencionado una predisposición al padecimiento de estrés, que de no ser intervenido a tiempo generaría en los docentes Síndrome de Burnout, mismo que consiste en un fenómeno que produce consecuencias a nivel de salud mental y física (Lazarus y Folkman, 1984).

Buzzetti (2005) afirma que los profesores de manera particular, han evidenciado que con frecuencia pueden desarrollar síndrome de burnout, afectando su desempeño académico, así como el proceso de enseñanza-aprendizaje e interrelación con los estudiantes, lo que acorde con Guerrero y Rubio (2005) ha sido motivo para que muchos investigadores se interesen por estudiarlo sobre todo en la mencionada profesión. Por tanto, existe evidencia a nivel internacional, en estudios tales como el de Schaufeli (2005) quien identificó que entre 5% y 20% de docentes en Holanda, presentaban Burnout, lo cual corroboró Trallero (2006) encontrando en una muestra de maestros de Europa que padecían desgaste profesional. Asimismo, la realidad nacional, no escapa de lo identificado, pues Jiménez y Aria (2003) observaron que el 93.7% de docentes evaluados presentaba un nivel moderado y 6.3% severo de Burnout.

En el contexto de la investigación, siendo la “Institución Educativa Santa Magdalena Sofía”, ubicada en la ciudad de Chiclayo, se ha identificado que los docentes viven día a día diversas situaciones que posiblemente desborden su capacidad de afrontamiento. Así tenemos a nivel organizacional, el exceso de quehaceres, demandas emergentes y exigencias de sus superiores, necesidad de auto preparación continua, monitoreo y supervisiones que evalúan continuamente su eficacia, sensación de poca valoración de su labor, incertidumbre sobre la permanencia en su centro de labores (según la modalidad en la que esté prestando servicios), estudiantes provenientes de familias disfuncionales, con diversos estilos de aprendizaje, algunos con bajo rendimiento, con necesidades educativas especiales o problemas de conducta, además, este malestar podría verse incrementado en los docentes del nivel secundario por la exposición diaria y reiterada de hasta cinco grupos distintos de adolescentes, tratando con un promedio de 140 estudiantes con diferentes problemáticas durante las 6 horas diarias de trabajo. A ello puede sumarse conflictos interpersonales o insatisfacción económica, todos estos factores pueden llevar a que los maestros experimenten estrés laboral crónico al encontrarse desprovistos de las estrategias necesarias para enfrentar estas situaciones y al encontrarse varios años ejerciendo su labor. Lo mencionado, pudo comprobarse a través de la observación y la entrevista, en la que se manifestó por parte de los docentes diversas afecciones psicológicas y somáticas, que influían de forma negativa sobre el desarrollo de sus actividades académicas.

En consecuencia, a lo descrito, se formuló la pregunta de investigación: ¿En qué medida la propuesta de un programa cognitivo conductual disminuye el Síndrome de Burnout em docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2017? Asimismo, el estudio se justificado debido a que reconoce la necesidad e importancia de intervenir sobre la realidad

observada en beneficio no solo de los profesionales de la educación, sino de los alumnos y la comunidad en general. Además, se tiene en cuenta al alto riesgo que implica que continúe el incremento de este síndrome en la población docente, ya que no solo afectan la salud del capital humano, sino que también, puede favorecer al desarrollo de otras problemáticas en los demás integrantes de la comunidad educativa, incluyendo a los estudiantes. Por otro parte, los resultados obtenidos contribuirán al desarrollo de nuevas investigaciones relacionadas que den así la importancia necesaria a las variables estudiadas, promocionando la salud mental.

En respuesta al problema desarrollado, se propuso como objetivo: Diseñar un programa cognitivo conductual disminuye el Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2017; en apoyo de los objetivos específicos de: Identificar la presencia de Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2017; Identificar la dimensión cansancio emocional en docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2017; Identificar la dimensión despersonalización en docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2017; Identificar la dimensión realización personal en docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2017. Finalmente, el presente informe expone 5 capítulos que consecutivamente redactan las bases teóricas, metodología, resultados y propuesta, así como conclusiones y recomendaciones respectivas.

## **I. CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

Manzano (2020) en su estudio transversal-descriptivo, de nombre “Síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador” se planteó como objetivo principal “analizar el nivel de burnout que mostraba el personal docente, midiendo la prevalencia de despersonalización, cansancio emocional y realización personal”, aplicando para ello el “Inventario de Burnout de Maslach”, pudiendo hallar que el 29%, 17% y 85% presentaban bajo cansancio y despersonalización, además de alta realización. Concluyó que “los docentes poseen una prevalencia baja del síndrome, sin embargo, un porcentaje relativamente pequeño tenía prevalencia alta que podría ser un factor de riesgo” (p.499).

Dávila et al. (2017) efectuaron una investigación cuantitativa-descriptiva, de título “Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Azuay y sus factores asociados”, considerando como objetivo “determinar el nivel del síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Azuay relacionándolos con factores sociodemográficos específicos”. En consecuencia, se aplicó el “Inventario de Burnout de Maslach” y una encuesta sociodemográfica, obteniendo que el 48% presentaba un riesgo algo de padecimiento de dicho síndrome. Además, se observó que la dimensión más afectada fue la de despersonalización. Concluyeron que existía correlación únicamente entre la Facultad de Administración y el síndrome.

López y Morales (2020) ejecutaron un estudio correlacional, nombrado “Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba” con el objetivo de “determinar la influencia del síndrome del quemado en el desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades



educativas particulares de la ciudad de Riobamba”, con 110 profesionales a quienes aplicó el “Inventario de Burnout de Maslach” y un “Cuestionario de Desempeño Laboral”, obteniendo que la mayoría presentaban un nivel medio de Burnout. Concluyeron que “el síndrome de burnout influye significativamente en la actitud que tienen los docentes hacia su trabajo la cual es negativa” (p.88).

Quispe (2020) llevó a cabo un estudio descriptivo, de nombre “Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa El Salvador, 2020” en la cual tuvo como objetivo “determinar el nivel de síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa El Salvador, 2020”. Para ello, trabajó con 45 docentes a quienes aplicó el “Inventario de Burnout de Maslach”, obteniendo que la mayor parte se ubicaba en un nivel medio. Asimismo, la dimensión más afectada fue la de despersonalización, representada por el 66.7%.

Lazo (2021) efectuó un estudio cuantitativo-descriptivo titulado “Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados” con el objetivo de “determinar las diferencias del Burnout entre los docentes de educación secundaria según grupos diferenciados por sexo, edad y área curricular”, aplicando para ello el “Inventario de Burnout de Maslach”, concluyendo en base a sus hallazgos que “no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar el Burnout según sexo y edad, pero sí en relación con las áreas curriculares y, en específico, con respecto a la dimensión de Agotamiento emocional” (p.15).

Carrillo (2020) ejecutó una investigación correlacional titulada “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020” con el propósito de “analizar la correlación entre el síndrome de burnout y

la satisfacción laboral en docentes que están realizando trabajo remoto durante la etapa de pandemia COVID 19 de una institución educativa privada de Moquegua”, para lo cual trabajó con 56 profesionales, evaluados con el “Inventario de Burnout de Maslach” y la “Escala de satisfacción laboral”, encontrando que el 55.4% tenía Burnout de nivel alto. Concluyó que “existe relación entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral y que a su vez es una correlación negativa débil” (p.5).

Sánchez (2020) efectuó un estudio cuantitativo-descriptivo llamado “Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, setiembre a diciembre, 2019” con el objetivo de “determinar la prevalencia del síndrome de burnout por dimensiones en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, setiembre a diciembre, 2019”. Para ello, trabajó con 42 profesores, evaluándolos con el “Inventario de Burnout de Maslach”, encontrando que el solo el 4.8% presentaba Burnout.

## **1.2. Bases Teóricas**

### ***Síndrome de Burnout (SB)***

El SB se reconoce como una postura en la cual una persona presenta dificultades adaptativas en su contexto laboral, considerando su interacción con compañeros, pares y clientes, lo que trae consigo sensaciones afectivas negativas a causa del estrés permanente que se experimenta por no tener las habilidades necesarias para contrarrestar las exigencias del medio.

El sustento científico que esta variable tiene se basa en la teoría planteada por Maslach y Jackson en el año 1981, quienes lo definen como una serie de síntomas relacionados con sensaciones de agotamiento y fatiga de los empleados que tienen en sus trabajos contacto con clientes externos, presentando consecuencias graves a nivel psicológico físico y social,

además de a nivel laboral ya que influye en el rendimiento y calidad de servicio ofrecido. Asimismo, considera que se puede medir bajo tres dimensiones o indicadores los cuales son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Doménech, 1995).

**Indicadores del Síndrome de Burnout.** En base a lo establecido por los autores anteriormente mencionados se describen a continuación los indicadores de forma individual:

Agotamiento emocional. Se da como respuesta a la falta o disminución de los recursos emocionales que permiten a la persona hacer frente a los retos y demandas de su contexto laboral diario. Se manifiesta como sensaciones de fatiga a nivel psicofísico además de también poder presentar irritabilidad, baja satisfacción y mal humor en relación con sus actividades laborales.

Despersonalización. Se trata de una barrera que la persona crea entre sí mismo y sus compañeros o usuarios del trabajo como forma de protección personal, sin embargo, esto reduce su eficacia en su centro laboral. Se reconoce debido a que la persona presenta comportamientos invencibles deshumanizados sarcásticos, optando por una perspectiva más objetiva y menos humanitaria.

Realización personal. Se refiere a aquella sensación de frustración debido a la manera en que una persona realiza sus actividades laborales además de no conseguir los resultados esperados. Sin embargo, esta percepción no es más que una visión negativa acerca de lo que uno mismo realiza por lo que afecta la autoestima.

En general se puede afirmar que el distanciamiento que la persona establece a nivel cognitivo y emocional no es más que una forma de afrontar el cansancio y la sobrecarga que está presente debido a las demandas de su contexto laboral. Asimismo, el objetivo final del proceso de despersonalización es volver a mantener un equilibrio entre la organización y su

relación con el trabajador, No obstante, trayendo consecuencias en el desempeño y productividad profesional, llegando en muchas ocasiones de no presentarse una intervención a tiempo a convertirse en trastornos psicosomáticos, o adquisición de hábitos dañinos como el uso de sustancias psicoactivas (Gonzáles, et al. 2008).

**Perspectivas teóricas del Síndrome de Burnout.** Son dos los enfoques más importantes reconocidos que intentan explicar el síndrome de burnout, los cuales se describen a continuación:

Perspectiva clínica. Fue el modelo inicial adoptado por los primeros estudios siendo Freudenbergler quién lo definió como un estado de cansancio desinterés y decepción relacionados con las actividades laborales y el planteamiento de expectativas imposibles de alcanzar (Buzzetti, 2005). Asimismo, Fisher (1983) en esta misma línea, menciona que este síndrome se trata de un estado personal en respuesta a un trauma narcisista que puede llegar a disminuir la autoestima.

Para esta perspectiva no son muchos los autores que intervienen, por tanto se puede concluir en base a los mencionados qué, desde este enfoque el síndrome de burnout es un estado de agotamiento mental afectivo y físico causado por un desequilibrio interno qué fue generado por predisposiciones personales en interacción con las demandas y estresores del centro laboral (Tonon, 2004). Es importante resaltar que se entiende como un estado, es decir un punto al que la persona llega luego de haber experimentado estrés de forma permanente. Pese a ser una perspectiva antigua y base para su desarrollo los estudios actuales prefieren dar soporte a los fundamentos psicosociales (Gil-Monte, 2006).

Perspectiva psicosocial. Desde este enfoque el síndrome de burnout es un proceso que se desarrolla paso a paso en medida que una persona interactúa con el entorno laboral, Y

se señala que este proceso es iniciado debido a una exposición constante al estrés (Chacón y Grau, 1998). Al considerar el síndrome como un proceso, se estaría indicando que su desarrollo es por etapas o períodos específicos por los que tienen que pasar, presentando diversos síntomas acordes a cuán prolongado sea el malestar.

Diferentes autores recalcan desde esta perspectiva que aquellas profesiones o empleos los cuales están dirigidos al apoyo de otras personas, son las que usualmente presentan burnout, sin embargo, dependerá de los factores que en el contexto laboral se presenten, pudiendo no agravar el síndrome (Harrison, 1983).

Finalmente fueron los estudios de Maslach los cuales dieron sustento científico a la postura psicosocial en 1986 (Tonon, 2004), Sumándose a ella nuevos autores tales como Gil monte y Peiró (1999) quienes indicaron que “se caracteriza por el desarrollo de una idea de fracaso profesional, la vivencia de estar emocionalmente agotado y la presencia de actitudes negativas”.

Según lo descrito por los autores de este modelo, se concluiría que el síndrome de burnout presenta repercusiones a nivel actitudinal mental y emocional local evidentemente traería consigo repercusiones no solo en el ámbito personal sino social. Es importante recalcar la diferencia con la perspectiva clínica ya que tal como refieren Chacón y Grau, desde un modelo clínico el síndrome se reconoce como un estado a diferencia del modelo psicosocial, el cual lo reconoce como un proceso a causa de la interacción e influencia de varios factores (Buzzetti, 2005).

**Modelo tridimensional de Leiter y Maslach.** La presente investigación toma como base teórica la planteada por Leiter y Maslach (1981), quiénes reconocen al burnout como una vivencia personal crónica relacionada con el estrés, la cuál puede ser medida a través de

tres indicadores: baja realización personal, cansancio emocional y despersonalización (Mena, 2010).

Este modelo presenta sus bases en la propuesta teórica transaccional del estrés, planteada por Lazarus y Folkman, caracterizando así al burnout como un proceso en el que cada etapa o indicador se relaciona con el anterior (Gil-Monte, 2006). Es el caso de la baja realización personal con el cansancio emocional los cuales tienen una directa, debido a que las perspectivas que se desarrollen sobre uno mismo influyen en los procesos emocionales. De igual forma, es evidente la conexión entre despersonalización y baja realización personal ya que, al percibir un rendimiento propio bajo se puede generar sensaciones de frustración. Finalmente se establece la relación entre despersonalización y cansancio emocional, siendo este último una reacción frente a las tensiones y en consecuencia la despersonalización un método de afrontamiento.

**Síndrome de Burnout en docentes.** Como se mencionó anteriormente, son diversos los autores, tales como Buzzetti (2005) que refieren que el burnout presenta una mayor predisposición en aquellas profesiones orientadas a brindar ayuda y soporte a otras personas, por lo que se tiene contacto directo con las mismas, en base a ello se reconocen a médicos, sociólogos y docentes, entre otros.

De forma particular, en los docentes se ha encontrado una gran prevalencia en el desarrollo de afecciones psicosomáticas, que pueden llegar a generar un gran daño en el desarrollo de sus labores académicas, afectando también la interacción con los alumnos; en general, la calidad educativa que pueda impartir; por lo que, ello ha generado en muchos profesionales e investigadores un interés relativo del estudio del burnout en los profesores (Guerrero y Rubio, 2005).

Lo anterior, se reconoce debido a que el docente se encuentra comúnmente expuesto a condiciones académicas y laborales cambiantes, entre ellas, trabajo extra en sus hogares al preparar el material de clase, modificaciones del sistema de educación, enfrentarse a estudiantes que presentan actitudes desmotivadoras, asumir un papel de ejemplo, en la educación y orientación de los alumnos, y en algunos casos particulares, asumir la posición de “padres” (Marrau, 2004). Sumado a ello, Salanova et al. (2005) mencionan también la falta de disciplina estudiantil, escasos recursos para afrontar las nuevas actualizaciones educativas, además de establecer un vínculo emocional con alumnos y/o padres.

Asimismo, para Guerrero y Rubio (2005) entre los factores de predicción más importantes en el desarrollo del burnout, se pueden encontrar, un clima laboral conflictivo, un nivel de autoestima no adecuado, bajo autoconcepto, falta de autocontrol, escasos recursos de adaptación, patrones conductuales tipo A, presencia de ideas irracionales, desmotivación, falta de estrategias de afrontamiento, escasa empatía, neuroticismo e inestabilidad.

Sin embargo, en muchos casos y sobre todo en docentes del nivel secundario, se pudo hallar que entre las formas de hacer frente a la problemática hay una tendencia a la evitación y negación, es decir, huir de una circunstancia sin necesariamente solucionarla, aumentando así la probabilidad de desarrollar el síndrome (Pierce y Molly, 1990). Asimismo, se ha podido identificar en diferentes estudios que la plana educativa secundaria y superior tiende a presentar niveles más bajos de realización personal (Guerrero y Vicente, 2001).

### ***Programa Cognitivo Conductual***

Desde una perspectiva cognitivo-conductual se considera que el burnout tiene tratamiento mediante la intervención realizada con programas de entrenamiento que brindan estrategias de afrontamiento y manejo del estrés. Estos programas deberán presentar técnicas

dirigidas a modificar patrones conductuales y mentales en la persona, reconociendo así el proceso de estrés y la experiencia personal para el tratamiento del mismo mediante una mejor gestión del tiempo, así como de modificar los estilos de vida personales (Ortega y López, 2003). En base a ello el programa cognitivo-conductual propuesto estará dirigido a mejorar la calidad de vida general de los docentes mediante la psicoeducación y aplicación de técnicas que permitirán finalmente disminuir el burnout que padecen. De igual forma es importante recalcar que para que un programa resulte eficaz y ayude a disminuir los síntomas es necesario realizar un compromiso no solo por parte del profesional sino por parte de los beneficiarios llegando hacia los objetivos en un corto plazo.

Desde el enfoque cognitivo conductual también se considera la propuesta de Lazarus y Folkamn (1984), quiénes explican que los procesos mentales presentan una gran influencia sobre aquellos factores generadores de estrés. Entonces se concibe al estrés como un proceso en el cual las percepciones personales y estrategias personales van a hacer frente a los estresores producidos por el contexto.

Se reconoce desde este enfoque que cuando una persona se encuentra frente a una circunstancia estresante en primera instancia realizará una evaluación personal, es decir, otorgará un valor y significado a la situación para luego ser calificada como positiva, negativa, sin importancia o estresante. de considerarse como peligrosa o estresante se procederá a una evaluación secundaria en la cual la persona analizará si presenta los recursos y habilidades disponibles para hacer frente a la situación planteada. Esta última se reconoce como una serie de posibilidades para actuar a manera de afrontar las circunstancias, siendo determinante y pudiendo modificar la primera evaluación en base a las estrategias personales.



Existen dos modelos de afrontamiento básicos y conocidos el primero de ellos se encuentra orientado hacia el problema Es decir son actitudes o comportamientos que están dirigidos a hacer frente y modificar las fuentes estresoras. Por otro lado, el segundo modelo está orientado a la autorregulación afectiva es decir va a buscar generar modificaciones en la percepción de las situaciones estresoras, así como, mantener un equilibrio interno permitiendo reaccionar de mejor forma ante la situación. Esos modelos de afrontamiento básicos están incluidos dentro del enfoque transaccional el cual postula que el organismo realiza una evaluación dirigida hacia el contexto y otra dirigida hacia sus propios recursos, siendo esta última la más importante, debido a que, de realizar una mala autopercepción, la persona no se sentirá lo suficientemente lista para hacer frente a las demandas de su contexto. Por tanto, la clave recaerá sobre la evaluación cognitiva bidireccional y subjetiva que las personas realicen del estímulo y de sus propias capacidades.

**Principios cognitivo conductuales.** El modelo cognitivo-conductual realiza una integración de las teorías de aprendizaje con aquellos factores que permiten el procesar la información, combinando así características de la persona y del contexto. Desde este enfoque se plantea el uso de una metodología rígida que conlleva a comportamientos autorregulados por técnicas conductuales, haciendo siempre un énfasis grande sobre aquellos procesos que regulan el aprendizaje, como son los modelos y experiencia del sujeto, dando así importancia al procesamiento de la información para la comprensión y desarrollo de una posible intervención.

**Principios conductuales.** Se centran sobre todo en cómo el comportamiento es aprendido o adquirido, en base a ciertos criterios fundamentados por las teorías del aprendizaje. Asimismo, recalca que la conducta de las personas es observable al igual que

los factores contextuales, pudiendo precipitar o mantener una determinada conducta, en base a factores biológicos influenciados por el aprendizaje, que finalmente es lo que marca la diferencia entre personas, considerando de igual forma al ambiente como relevante en el proceso de adaptación conductual.

**Principios cognitivos.** A diferencia de los principios conductuales observables, los principios cognitivos, consideran de mayor importancia a las ideas y/o pensamientos, además de las sensaciones, mostrando mayor relevancia en las creencias, experiencias, percepciones y evaluaciones cognitivas que permiten predecir y entender las conductas, sobre todo las patológicas.

Los teóricos cognitivos, tales como Beck (1962), Ellis (1955) y Bandura (1982) considerando la participación activa de las personas en la evaluación de todos los estímulos que se les presentan en el día a día, por lo que la forma en que cada persona procesa la información, será de importancia para lograr el entendimiento de los trastornos que en ella se puedan presentar. Para Beck (1995) la persona presenta esquemas mentales mediante los cuales interpreta el medio ambiente y también se percibe a sí mismo, por lo que, al aparecer pensamientos psicopatológicos, se considera que una persona presenta esquemas desadaptados, es decir, errores en el procesamiento de la información, con tendencia a generalizar, minimizar, autoculparse, entre otros.

**Técnicas cognitivo conductuales.** Son estrategias que contribuyen con el poder manejar situaciones percibidas como amenazantes o estresantes (Hidalgo y Abarca, 1999).

**Modelado.** Toma como base el aprendizaje mediante la observación, en la que se expone a la persona a figuras que muestran una conducta deseada, debiendo luego poner en práctica la conducta observada.

Role playing. Referido a la puesta en práctica de técnicas entrenadas en situaciones artificiales, para luego ser expuestas en circunstancias naturales, con ensayos previos de las conductas deseadas en un contexto controlado, sin riesgo de fracaso.

Reforzamiento. Permite el mantenimiento de conductas deseadas frente a circunstancias estresantes. Existen tres tipos de refuerzos: sociales, materiales y auto refuerzos. Debiendo aplicarse cada uno en momentos específicos en los que se está manifestando el comportamiento objetivo, es decir, debe ser aplicado justo después de la conducta.

Reestructuración cognitiva. Referido a un grupo de estrategias que permiten a la persona poder realizar una interpretación adaptada de su contexto de desarrollo, a través de la concientización personal de las distorsiones que una persona pueda presentar.

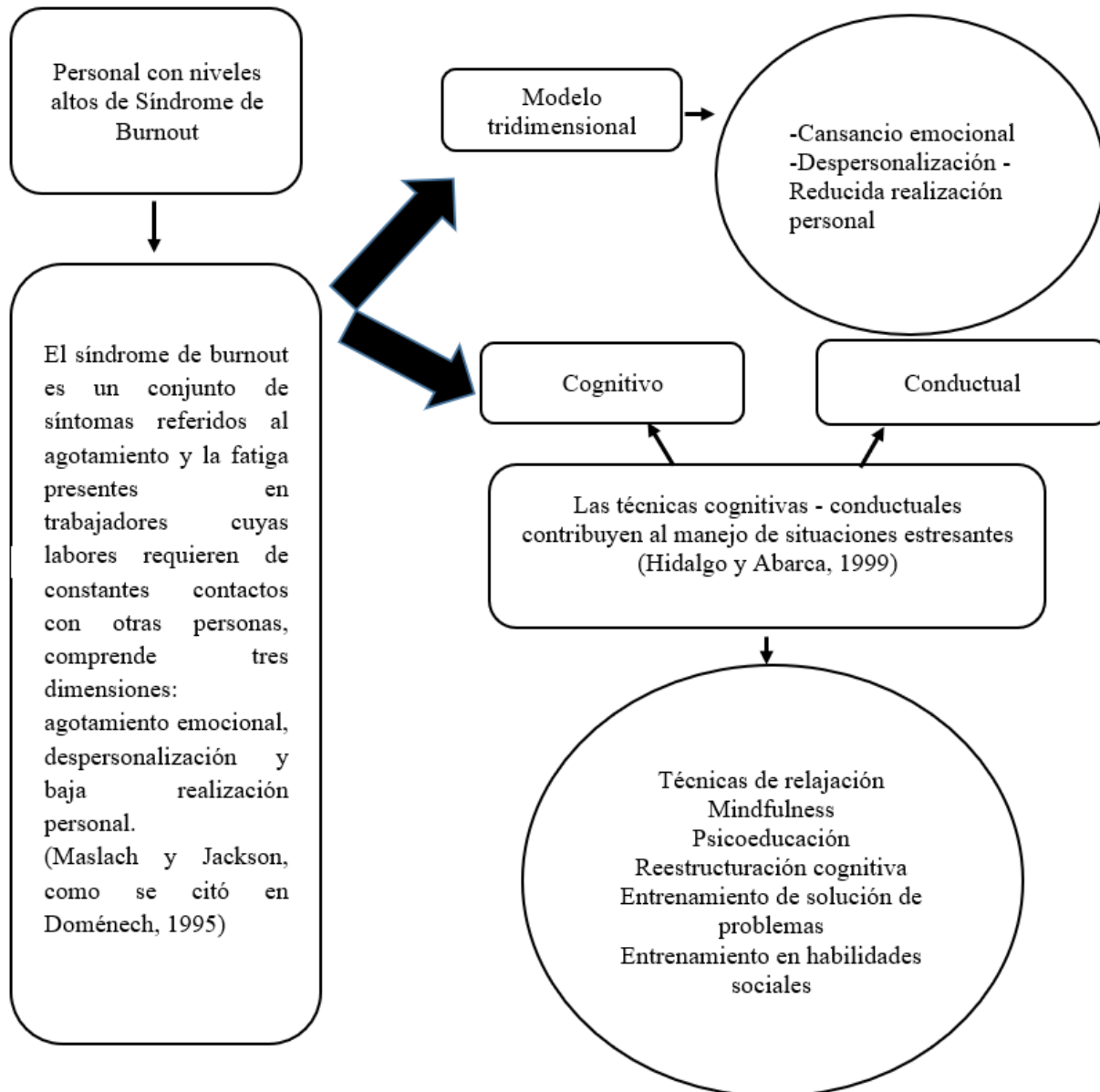
Autocontrol. Dada en base al conocimiento de estrategias funcionales que permiten autorregular las emociones y el comportamiento.

Entrenamiento en autoinstrucciones. Tiene como propósito modificar el diálogo personal interno, a través de verbalizaciones que la persona deberá interiorizar, en relación a una determinada conducta o tarea.

Entrenamiento en solución de problemas. Permite trabajar aspectos orientados a identificar un problema, determinar posibles soluciones, tomar decisiones y verificar los resultados, con el objetivo final de enfrentar situaciones de modo objetivo.

Inoculación del estrés. Tiene el propósito de preparar a la persona para hacer frente a diversas circunstancias de estrés, enseñándole sus circunstancias y la forma en que puede hacerles frente.

### 1.3. Diseño Teórico



## **II. CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES**

### **2.1. Tipo de investigación**

Cuantitativo, debido a que la información recogida fue mediante métodos numéricos con la aplicación del instrumento, asimismo, descriptivo, porque se buscó identificar y dar a conocer las características de la variable en la población evaluada. Finalmente, se considera propositiva, ya que se diseñó y propuso un programa en pro de mejorar la realidad observada (Hernández y Mendoza, 2018).

### **2.2. Diseño de investigación**

No experimental, porque no se realizó ningún tipo de manipulación contextual o influenciable sobre la población y variables de estudio. Además, fue de corte transversal, porque la información fue recogida en un determinado momento (Hernández y Mendoza, 2018)

$$P - O_1 - X$$

Donde:

P: Docentes

O<sub>1</sub> = Aplicación de test.

X = Propuesta de un Programa Cognitivo Conductual.

### **2.3. Población y muestra**

La población abarcó la agrupación total de todas las unidades de estudio, siendo N=130, de los cuales la muestra, siendo un subgrupo de la población (Hernández y Mendoza, 2018) estuvo conformada por 103 que aceptaron participar del estudio de forma voluntaria.

**Criterios de Inclusión:**

- Encontrarse laborando como docente más de 06 meses continuos.
- Docente en condición de nombrado o contratado.
- Docentes que hayan culminado correctamente el instrumento.

**2.4. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales**

Cómo técnica se empleó la encuesta debido a la versatilidad y objetividad de la misma, además de su sencillas al momento de recolectar información (Anastasi y Urbina, 1998). Asimismo, el instrumento utilizado fue el “Inventario de Burnout de Maslach”, el que se describe a continuación:

El “Inventario de Burnout” es un instrumento creado en 1981, por los autores Jackson y Maslach en Estados Unidos, siendo adaptado al idioma español por Seisdedos en 1997. El propósito de su aplicación es evaluar la sintomatología de Burnout considerando las dimensiones de: “cansancio emocional, despersonalización y realización personal”, a través de 22 ítems afirmativos. Asimismo, puede ser aplicado de forma grupal o personal, con una duración estimada de 15 minutos. En cuanto a su validez y confiabilidad, se reconoció para la adaptación al Perú de Chávez y Cumpa (2015) el criterio de 9 expertos quienes avalaron su validez y para la confiabilidad, mediante Alfa de Cronbach, se obtuvo 0.78, 0.76 y 0.74, para cada una de sus dimensiones.

Por otro lado, para los equipos y materiales se consideraron: aparatos electrónicos, lapiceros, lápices, borradores, tajadores, hojas bond, y para el análisis de la información fueron utilizados el programa Excel 2016 y SPSS v22.

### Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices	Técnicas
<b>Variable 1:</b>  <b>Programa cognitivo conductual</b>	Técnicas de relajación  Mindfulness  Psicoeducación  Reestructuración cognitiva  Entrenamiento de solución de problemas  Entrenamiento en habilidades sociales	Disminuye niveles de cansancio emocional y despersonalización y baja realización personal  Identifica y modifica pensamientos y que afectan su rol de docente.  Mejora su capacidad de regulación de emociones frente al estrés.  Desarrolla actitudes de asertividad, empatía y solución de problemas frente a situaciones de estrés laboral.		Cualitativa
<b>Variable 2</b>  <b>Síndrome de Burnout</b>	Cansancio emocional          Despersonalización          Realización personal	1,2,3,6,8,13,14,16, 20          5,10,11,15,22          4,7,9,12,17,18,19, 21	Alto: 54 a 27  Medio: 26 a 19  Bajo: 18 a 0    Alto: 30 -10  Medio: 9 – 7  Bajo: 6 a 0    Alto: 48 a 40  Medio: 39 a 31  Bajo: 30 a 0	Ordinal

### III. CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

#### 3.1. Resultados en Figuras y Gráficos

Se observa en la tabla y figura 1, que el 54% de profesionales evaluados no presentan Síndrome de Burnout (SB) sin embargo, un porcentaje significativo representado por el 46% sí lo posee.

Tabla 1. *Resultados el síndrome de burnout en los docentes que laboran en una institución educativa de Chiclayo, 2017*

	Sujetos	Porcentaje
<b>Docentes con síndrome de burnout</b>	47	46%
<b>Docentes sin síndrome de burnout</b>	56	54%
<b>Total</b>	103	100%

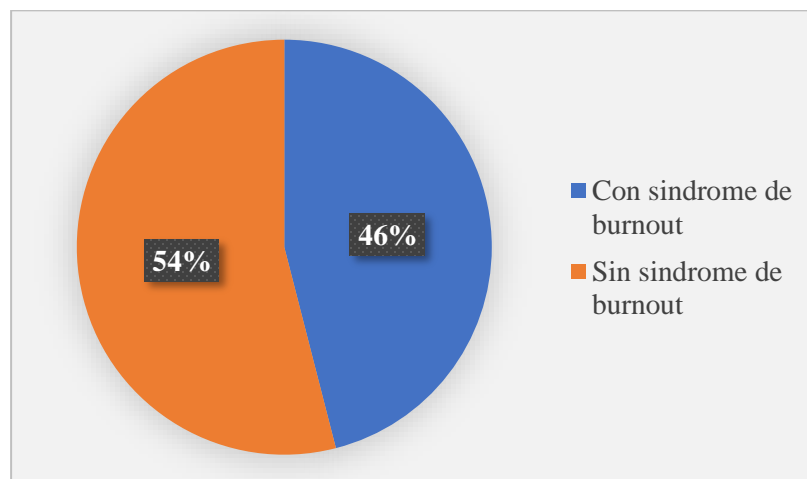


Figura 1. Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de Chiclayo-2017



Se observa en la tabla y figura 2, que respecto a la dimensión cansancio emocional, el 52% de evaluados presentaba un nivel alto, seguido por el 31% y 17% entre los niveles medio y bajo.

Tabla 2. Resultados muestran los niveles de la dimensión cansancio emocional en los docentes que laboran en una institución educativa de Chiclayo, 2017.

Niveles	Sujetos	Porcentaje
Alto	53	52%
Medio	32	31%
Bajo	18	17%
Total	103	100%

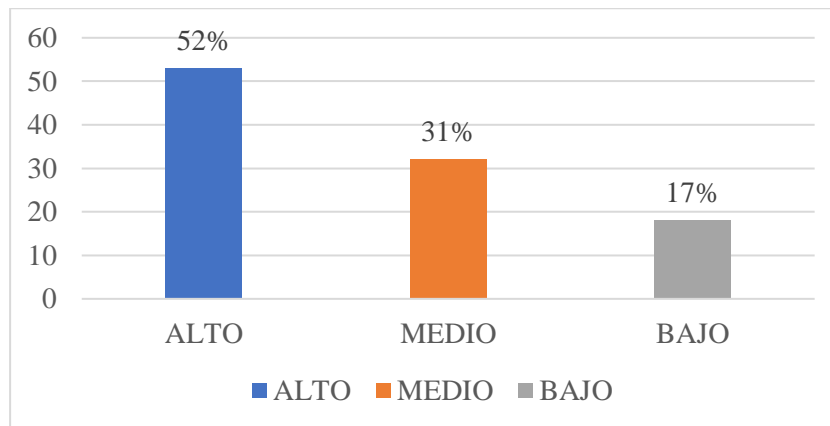


Figura 2. Niveles de cansancio emocional en docentes de una institución educativa de Chiclayo-2017

Se observa en la tabla y figura 3, que respecto a la dimensión despersonalización, el 463% se ubicó en un nivel medio y solo el 25% en un nivel bajo.

Tabla 3. Resultados muestran los niveles de la dimensión despersonalización en los docentes que laboran en una institución educativa de Chiclayo, 2017.

Niveles	Sujetos	Porcentaje
Alto	33	32%
Medio	44	43%
Bajo	26	25%
Total	103	100%

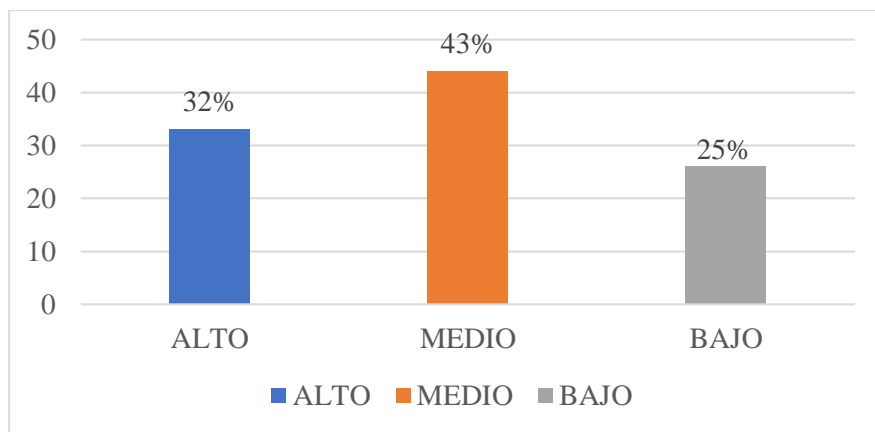


Figura 3. Niveles de despersonalización en docentes de una institución educativa de Chiclayo-2017

Se observa en la tabla y figura 4, que respecto a la dimensión despersonalización, el 463% se ubicó en un nivel medio y solo el 25% en un nivel bajo.

Tabla 4. Resultados muestran los niveles de la dimensión realización personal en los docentes que laboran en una institución educativa de Chiclayo, 2017.

Niveles	Sujetos	Porcentaje
Alto	64	62%
Medio	28	27%
Bajo	11	11%
Total	103	100%

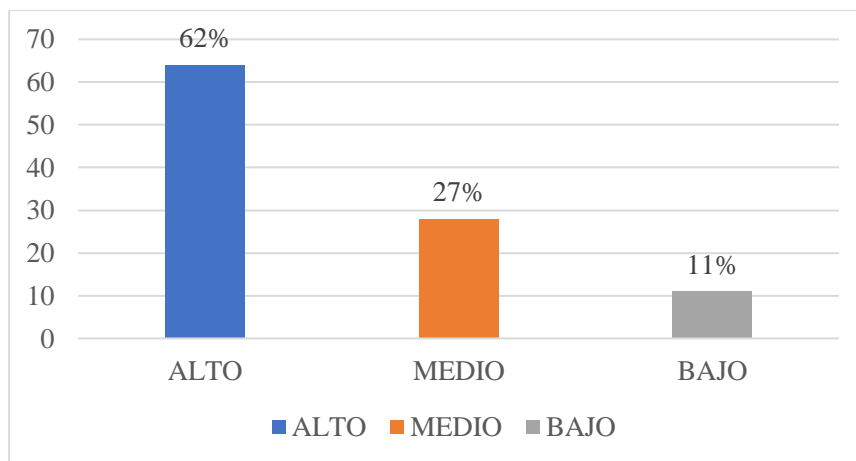


Figura 4. Niveles de realización personal en docentes de una institución educativa de Chiclayo-2017

### **3.2. Discusión**

En base a los resultados obtenidos y analizados se realiza a continuación la contratación de los mismos en relación a investigaciones y autores que sustentan el marco teórico del estudio. En tanto, se obtuvo que, de forma general, el 46% de docentes evaluados presentó Síndrome de Burnout, lo que indicaría, que son profesionales que se encuentran afectados a nivel personal debido a una exposición continua a estresores que sobrepasan sus capacidades de confrontación y en consecuencia genera repercusiones en sí mismo y en el desenvolvimiento en su contexto, pudiendo influir de forma significativa en las actividades laborales que realizan (López y Morales, 2020). Lo hallado, difiere de la investigación de Sánchez (2020) quien observó que solo el 4.8% de los profesores que evaluó presentaba Burnout. Por otro lado, los resultados son similares a lo encontrado por Manzano (2020) quien concluyó que pese a existir un mayor porcentaje sin síndrome, se identificó un porcentaje relativamente menor que sí presentaba riesgos.

Respecto a la dimensión de cansancio emocional, se encontró en los docentes que el 52% se ubicaba en el nivel alto, lo que para Maslach y Jacobson (1981) indicaría que los profesionales estarían experimentando sentimiento de fatiga y sobreesfuerzo que en consecuencia generarían cansancio a nivel anímico, debido a la constante interacción con los usuarios o inclusive por malos vínculos entre pares; lo cual se estaría manifestando en conductas tales como baja motivación, desánimo, lentitud, irritabilidad, entre otros (Novax, 1998). Lo mencionado, resulta similar a la investigación efectuada por López y Morales (2020) quien observó actitudes negativas orientadas al trabajo. Por otro lado, es diferente a lo hallado por Manzano (2020) quien encontró un nivel bajo en relación al cansancio emocional.

En cuanto a la dimensión de despersonalización, se pudo observar que 43% se ubicó en

un nivel medio, lo que indicaría que con frecuencia los docentes estarían presentando comportamientos hostiles en su entorno laboral, buscando el distanciamiento de sus compañeros, superiores y clientes, o actuando en algunas ocasiones de forma irónica o sarcástica, culpando a los demás de sus propias frustraciones (Gilmonte y Peiro, 1997). Los resultados obtenidos para esta dimensión son diferentes a los de Manzano (2020) quien observó niveles bajos en la mayoría de profesionales evaluados. Asimismo, difiere de lo hallado por Qusispe (2020) y Dávila et al. (2017) quienes encontraron en su mayoría a la despersonalización como una de las dimensiones más afectadas.

Finalmente, en lo que respecta a la dimensión realización personal, se pudo encontrar que el 62% presentaba un nivel alto. Lo cual reflejaría que los evaluados según lo indicado por Maslach y Jackson (1981) presentarían marcados sentimientos orientados a la competición y busca del logro dentro de su centro laboral. De igual forma, estarían actuando de forma positiva y en beneficio de su desarrollo personal, siendo algunas de los comportamientos manifiestos: puntualidad, planteamiento de metas, proactividad, etc. Sin embargo, el 38% se ubicaba entre los niveles medio y bajo lo que para Gómez y Gómez (2004) representa que los profesionales al tener un escaso sentido de realización, podrían estar presentando estados de frustración personal, falta de ganas, negatividad sobre su futuro y en ocasiones hasta baja autoestima. Lo hallado, es diferente al estudio realizado por Manzano (2020) quien encontró opuesto a lo descrito, altos niveles de realización personal.

### **3.3. Propuesta Teórica**

#### **Propuesta de un programa cognitivo conductual en el Síndrome de Burnout de docentes de una institución educativa, Chiclayo, 2017.**

- **Fundamentación**

La presente propuesta está diseñada considerando a la realidad observada del análisis de la información obtenida respecto al SB en los docentes, identificando en base a ellas una necesidad de disminuir los niveles encontrados contribuyendo de esta forma a lograr una mejoría y beneficio en la salud mental de los profesionales evaluados. Para ello, se consideró el enfoque cognitivo conductual debido a la gran gama de técnicas que tiene, las cuales están orientadas al entrenamiento de capacidades que permiten realizar un afrontamiento adecuado a situaciones estresantes mediante diversas estrategias aprendidas, logrando de esta forma reducir los niveles de síndrome de burnout en los trabajadores.

- **Objetivos**

##### **Objetivo General**

- Reducir el síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa de Chiclayo.

##### **Objetivos Específicos**

- Reducir los síntomas relacionados a los indicadores del SB.
- Desarrollar nuevas habilidades y competencias de afrontamiento al estrés.
- Fomentar la psicología clínica como recurso para la atención de la salud mental en profesionales.

- **Metodología**

La presente propuesta es un programa que está orientado en la Terapia Cognitivo

Conductual, que consta de 15 sesiones, de 45 minutos cada una aproximadamente, que se podrían realizar una de manera semanal, en la que se proponen diferentes experiencias vivenciales, donde todos y cada uno de los participantes tengan la oportunidad de experimentar algo novedoso, que han sido elaborados en función a los resultados encontrados. Con el objetivo de que sí se aplicara podría lograr la reducción del síndrome de burnout en base a sus tres dimensiones en docentes del nivel secundario de una Institución Educativa en Chiclayo; haciendo uso de técnicas terapéuticas propias de la terapia cognitivo conductual, de forma activa; promoviendo asó la participación y puesta en práctica de lo aprendido, fomentando el trabajo colaborativo, retroalimentación, reconocimiento de logros y comunicación.

Es importante mencionar que, la ejecución del programa deberá realizarse por un profesional de la salud mental previamente capacitado en la temática y que cuente con las habilidades y competencias necesarias para poder conllevar a buenos logros en los resultados. Asimismo, se requerirá también de forjar un compromiso por parte de los docentes para que asistan de forma continua y completa a todas las sesiones planteadas.

- **Detalle de la propuesta**

Nº	Nombre de la sesión	Contenido metodológico	Evaluación	Tiempo	Momentos
1	“Introducción al programa cognitivo conductual, juntos para estar mejor”	Presentación de programa	Pre test	45 – 60 minutos.	Inicio Experiencia central Final
2	“Conozcamos el Síndrome de Burnout”	Psicoeducación	Asistencia		
3	“Estrategias de relajación y Brian gym”	Relajación	Cumplimiento de normas Trabajo in situ		
4	“Aprendiendo a manejar	Tolerancia al estrés	Preguntas		

	estresores de la vida laboral”		reflexivas		
5	“Juntos, reconociendo nuestro valor”	Autoestima			
6	“Comunicar mejor para trabajar mejor”	Habilidades sociales			
7	“Habilidades sociales e interpersonales para una transformación eficaz”	Comunicación y empatía			
8	“Autocontrol en la vida cotidiana”	Control de impulsos			
9	“Manejo de emociones negativas”	Gestión de emociones			
10	“Recursos cognitivos para afrontar situaciones en el trabajo”	Manejo de recursos cognitivos			
11	“Organización y planificación de actividades en el ámbito laboral”	Tolerancia al estrés			
12	“Aplicando Terapia de Solución de Problemas (TPS) en situaciones de estrés laboral”	Solución de problemas			
13	“Motivación laboral a pesar de los años”	Motivación			
14	“Métodos que incrementan la competencia profesional en el ambiente laboral”	Autoeficacia			
15	“Los Maestros de nuestra región: Bienestar psicológico del personal docente en las instituciones educativas nacionales”	Post test y cierre de programa	Post test		

45 – 60 minutos.

Inicio  
Experiencia  
central  
Final



- **Desarrollo de la propuesta**

Sesión 1		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Informar la finalidad del programa, acordando compromisos.</li><li>- Establecer una relación basada en el respeto y la empatía entre los participantes y la facilitadora.</li><li>- Reducir las respuestas de estrés, tales como la activación fisiológica del estrés.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se realiza la presentación del programa, explicando el número de sesiones, los objetivos y los beneficios a nivel personal e institucional. Se da a conocer la metodología del trabajo que se realizará y se definen las actividades en horarios específicos.	Hojas bond Pelota de trapo Lapiceros Papelote Plumones
Experiencia central	Se realiza una dinámica de presentación para conseguir que los componentes del grupo empiecen a conocerse, en el transcurso de la sesión van a presentar su nombre de manera creativa, mediante la siguiente consigna: Utilizando movimientos corporales, pero sin hablar, me presento. Después compartirán en equipos equitativos el cómo se sintieron durante la primera experiencia. Se formará un círculo y lanzando una pelota al azar se responderá ¿Qué espero del programa? ¿Qué aportará al programa? Se repartirán hojas bond y se inducirá a la reflexión, debiendo responder ¿Qué me produce estrés? Se comparte entre todos y se escribe un papelote general. Se reflexiona sobre el mismo.	
Final	Se forma un círculo y se instruye en la técnica de respiración diafragmática, reduciendo así la activación fisiológica. Se compartirá cómo se sienten, que aprendieron y se forjará un compromiso de asistencia.	
Sesión 2		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Acrecentar conocimientos acerca del síndrome de Burnout y su manera de manifestarse.</li><li>- Generar conciencia de la importancia de buscar soporte emocional.</li><li>- Concientizar acerca de las consecuencias negativas a nivel personal, a nivel social y a nivel institucional.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se visualiza el video “El poder del abrazo”, en plenaria se reflexiona acerca de los momentos dentro de la I.E en la que nos gustaría recibir un abrazo. Se ensayan tres tipos de abrazos entre los participantes se aumenta la conciencia del bienestar alcanzado ante acciones de soporte emocional.	Hojas bond Lapiceros Plumones Papelotes Hojas de color
Experiencia central	Se realiza una exposición sobre temas relacionados al estrés y síndrome de Burnout. Luego, se conforman tres grupos para resolver las siguientes preguntas: ¿De qué manera crees que afectaría a tu IE la presencia marcada de este síndrome?, Ejemplifica con situaciones reales las manifestaciones del síndrome de burnout, de acuerdo a sus dimensiones, ¿Qué cambios crees que tendrían que ocurrir para disminuir el síndrome de burnout? Se forman grupos, y se le asigna el reto de crear un mapa conceptual que resuma lo aprendido. Se les facilita separatas para revisar la información proporcionada. Se formará un círculo y todos intentarán estirarse lo más que puedan hacia atrás, luego se tomarán todos de manos cruzadas y realizarán el mismo estiramiento, luego se hablará sobre la importancia del soporte en los demás.	

<b>Final</b>	Se reparten hojas de color y plumones, se forman grupos y se da la indicación de crear un lema sobre la temática tratada. Se comparte entre todos y se realiza una reflexión general. Se dejará de tarea reconocer situaciones que causan estrés y deberán aplicar la relajación autógena, proporcionándoseles un video para su guía.	
<b>Sesión 3</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Dotar de herramientas que les permita el manejo/aplicación de descansos activos y técnicas efectivas ante situaciones de mucho estrés para disminuir tensiones, ansiedad y enfocar mejor la atención.</li><li>- Promover la salud mental a través de movimientos y técnicas de gimnasia cerebral.</li></ul>		
<b>Momento</b>	<b>Actividades</b>	<b>Materiales</b>
<b>Inicio</b>	Formamos un círculo y vamos entonando la canción “Era una sandía gorda gorda gorda”, de manera secuencial van participando los docentes y se va siguiendo la ronda, cada uno se ingenia para inventar una habilidad nueva para la sandía.	Papelotes Plumones Láminas
<b>Experiencia central</b>	Se trabajan los temas: La posición para la relajación •Entrenamiento en respiración • Entrenamiento en visualización • Automasaje digitopuntura. • Estiramientos dentro del aula. • Manejo de voz-expresión personal • Brian gym • Aromaterapia • Musicoterapia. Junto al grupo se van practicando los ejercicios y siguiendo los movimientos.	Cartulina
<b>Final</b>	En láminas de cartulina cada participante escribe tres ejercicios que más recuerda y que le llamaron la atención Ejercicio de visualización. A través de una relajación progresiva de Jacobson se consigue un estado de calma y posteriormente se inducen pensamientos e imágenes relajantes en los participantes.	
<b>Sesión 4</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Reconocer en conjunto las situaciones estresantes que puedan afectar su desempeño laboral.</li><li>- Aumentar conciencia acerca de distintas estrategias de afrontamiento y sus beneficios.</li></ul>		
<b>Momento</b>	<b>Actividades</b>	<b>Materiales</b>
<b>Inicio</b>	Se realiza un reto en el que se relata que “hace mucho tiempo un granjero fue al mercado y compró un lobo, una cabra y una lechuga. Para volver a su casa tenía que cruzar un río. El granjero dispone de una barca para cruzar a la otra orilla, pero en la barca solo caben él y una de sus compras”. Se da un tiempo para la solución y se comparte entre todos realizando una reflexión.	Sombreros de papel Papelotes Plumones Hojas bond
<b>Experiencia central</b>	Se expone a través de diapositivas la temática “Estrategias de afrontamiento, usa tus estrategias para estar bien”, definición, las 03 fases del evento estresante, Estilos de afrontamiento, estrategias de afrontamiento, ensayo de casos.	
<b>Final</b>	Se presentan situaciones en el contexto laboral y se juega a los seis sombreros; actividad en la que cada sombrero de un color distinto representará una posición, por ejemplo: “sombrero blanco neutro y objetivo”. Se dará solución a las situaciones expuestas entre todos con uso de los sombreros.	
<b>Sesión 5</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Comprender la valía que tiene cada uno, como docente parte del equipo que conforma la comunidad educativa.</li><li>- Fortalecer la autoestima de los participantes y contribuir a mejorar la relación entre ellos.</li></ul>		

Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se formarán dos filas frente a frente y se simularán un “lavado de coches”, debiendo frotar, masajear y palmejar al de enfrente, luego se cambian papeles. Se pondrá música relajante y se invitará a danzar por el espacio, con la indicación de que cuando la música se detenga se abrazará a una, dos, tres... así sucesivamente.	Revistas Periódicos Gomas Parlantes Papelotes Colores Plumones
Experiencia central	Juntos se trabajan los temas: Componentes de la autoestima, tipos de autoestima, la autocrítica y el auto reforzamiento/ autodefensa. De manera individual, redactan una carta de autocrítica y otra de auto reforzamiento / autodefensa. Juntos crean un mural, usando imágenes de revistas, plasmarán características de sí mismos y maneras en las que le gustaría aportar al grupo, llenando el mural y colocando un nombre para el grupo. Se enseñan y practican técnicas para mejorar la necesidad de aprobación externa. Se realiza un pequeño break, acompañado de música relajante de fondo.	
Final	En casa durante esta semana estar atento a las cosas que has hecho bien y aquellas que no han salido tan bien como pensabas. Anotar un ejemplo de cada uno de ellos y trata de analizar cómo te has sentido. Luego realizar la relajación progresiva de Jacobson.	
Sesión 6		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Optimizar la relación entre el grupo de trabajadores participantes.</li><li>- Conocimiento de las actitudes involucradas en el crecimiento personal y en la relación de ayuda.</li><li>- Determinar los patrones de conducta positivos y negativos implicados en las estrategias de afrontamiento.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se leerá la fabula “El aguilucho” la cual servirá para ejemplificar las diferentes posibilidades de expansión de los recursos personales. Luego se realizará una reflexión preguntando “¿Hasta dónde puedes llegar? ¿Cuánto puedes cambiar?”. Se formarán parejas e intercambiarán las respuestas además de lo que pensaron de la lectura.	Lectura Trípticos Multimedia Hojas bond
Experiencia central	Se usa material visual como afiches, trípticos y diapositivas para analizar y acrecentar conocimientos sobre: comunicación asertiva, actitudes asertivas, problemas de comunicación, etc. Se forman grupos y se realiza un mapeo acerca de las temáticas expuestas.	
Final	Se realizará una dramatización de diferentes roles con el objetivo de interpretar un problema de comunicación entre alumno-docente al cual deberán interpretar de forma asertiva, pasiva y agresiva. Se reflexionará acerca de la temática. Finalmente se realiza un ejercicio de visualización guiada.	
Sesión 7		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Favorecer al manejo efectivo de los conflictos y el respeto por las diferencias.</li><li>- Favorecer la confianza en uno mismo y en el otro.</li><li>- Estimular la cooperación y el sentido de pertenencia.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se realiza la dinámica “Las gafas” en la que se observará desde diferentes	Lentes de

	posturas una problemática especificada por el facilitador, dando la oportunidad a todos de opinar al ponerse las gafas. Se realizará una reflexión y se iniciará el tema acerca de los conflictos basados en las propias interpretaciones.	papel Papelote Multimedia Silla
Experiencia central	Se realizará una exposición acerca del tema de habilidades sociales y la importancia de desarrollarlas. Se formarán grupos y se les entregará un caso que deberán resolver, haciendo énfasis en una comunicación efectiva. Se compartirán entre todas las soluciones y se aclararán dudas.	
Final	Se realiza la dinámica “La verdad” en la que un participante se sentará en una silla en el centro de todos y deberán empezar a elogiarlo y decirle comentarios positivos acerca de él/ella mismo/a. Se realiza para finalizar un ejercicio de visualización guiada.	
Sesión 8		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Sensibilizar acerca del control de emociones dentro del ambiente laboral.</li><li>- Explicar las estrategias a usarse en momentos de ira.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se realiza la dinámica “Percepciones erradas” en la que se muestra una fotografía sin dar información alguna, luego se pide conocer que les hace sentir, buscando diferentes opiniones. Finalmente se realizará una reflexión acerca de que los errores son interpretativos, ya que cada persona ve las cosas de forma diferente y personal.	Fotografía Multimedia Papelotes Plumones Registros
Experiencia central	Se pedirá a los participantes enlistar situaciones que les haya causado enojo y que no pudieron controlarse. Se realizará una exposición acerca del enojo y sus señales en el cuerpo. Se explicará el concepto de “tiempo fuera” y su importancia. Se dará la indicación de un “plan de control del enojo”.	
Final	Se entrega a los participantes un registro de emociones e intensidad, que deberán llenar durante la semana. Se realiza para finalizar un ejercicio de visualización guiada.	
Sesión 9		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Dar a conocer la importancia de manejar distintas emociones que pueden generar dificultades.</li><li>- Explicar estrategias de manejo de emociones.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se forma un círculo y se realiza la dinámica “Murió chicho” en la que un participante iniciará diciendo la frase y haciendo gesticulaciones exageradas de tristeza, a lo que el de la derecha responderá como desee siempre con gestos exagerados, luego se puede cambiar la emoción para el círculo.	Fotografía Multimedia Papelotes Plumones
Experiencia central	Se realiza exposición acerca del autocontrol, su importancia, la gestión emocional, el ABC de la conducta, entre otros relacionados. Indicando técnicas tales como la “parada de pensamiento”, de interrupción de ideas desagradables.	
Final	Se presentan diversos casos y por grupos dramatizan aplicando las técnicas estudiadas de autocontrol. De manera individual dibujar de manera libre las consecuencias de no controlar emociones negativas, colocando un eslogan en la parte alta del dibujo. Se realiza para finalizar un ejercicio de visualización guiada.	

Sesión 10		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Promover en los participantes el cambio de algunas maneras de pensar distorsionadas que conducen a malestar emocional y frustración.</li><li>- Acrecentar conocimientos en reestructuración cognitiva.</li><li>- Desarrollar habilidades que permitan generar pensamientos alternativos y mejor dialogo interior.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se leerá la fábula “Ulises y el autocontrol” la que tiene como enseñanza la autorregulación emocional, realizando una reflexión sobre la misma.	Fábula Multimedia Papelotes
Experiencia central	Se pedirá sentarse en forma cómoda y cerrar los ojos guiándolos en un proceso de relajación acompañado de la respiración y la imaginación guiada, pidiéndoles finalmente que piensen en un secreto oculto, y luego al abrir los ojos nadie contará nada solo hablarán de cómo se sintieron. Se hablará acerca de la importancia de los pensamientos en cómo se siente una persona. Se realizará una exposición acerca del ABC, incluyendo ejemplos de distorsiones cognitivas.	
Final	Se enseña una técnica de rechazo a las ideas irracionales, la cual se les entregará en una hoja para que la practiquen. Se realiza para finalizar un ejercicio de visualización guiada.	
Sesión 11		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Mostrar los principales beneficios de la organización y planificación del trabajo.</li><li>- Presentar las principales herramientas, instrumentos y métodos que contribuyen en la organización y planificación del trabajo.</li><li>- Enseñar una serie de habilidades que permiten mejorar la utilización del único recurso propio, el tiempo.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se inicia realizando la dinámica “El tarro y el maestro” en la que se ejemplificará con papeles que deberán poner cada papel según su importancia: lo más urgente, las tareas menores y las finales. Se preguntará acerca de la jornada laboral y la distribución y planificación que se realiza.	Tarro Bolas de papel de color Hojas bond Papelote Plumones Hoja de planificación
Experiencia central	Se formará un círculo y se explicará la importancia de la organización en el trabajo. Se responderá un cuestionario de auto evaluación acerca de la administración personal del tiempo. Luego se identificarán los mayores ladrones del tiempo entre todos. Finalmente, se realiza una reflexión sobre todo lo tratado.	
Final	Se presentarán ejemplos de horarios y agendas y como cumplirlos o utilizarlos de forma correcta y constante. Se entrega una hoja de planificación a modo de ejemplo. Se realiza para finalizar un ejercicio de visualización guiada.	
Sesión 12		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Modificar de la percepción negativa presente hacia los problemas, generando una orientación adaptativa hacia estos.</li><li>- Desarrollar conductas concretas de solución de problemas basadas en la regulación, la gestión emocional y la solución planificada de problemas.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se inicia el programa hablando acerca de la Terapia Centrada en Soluciones. Se	Ladrillo

	ejemplifican casos y se trata de resolver situaciones en conjunto. Se reflexiona acerca de la importancia de saber solucionar nuestros problemas. Se realiza la dinámica “ladrillazo” en la que se muestra un ladrillo y deberán darle mil formas diferentes de usar.	Hojas bond Lapiceros Papelote Multimedia
Experiencia central	Se realiza una exposición acerca del paso a paso para la solución de problemas. Luego se ponen a prueba los pasos aprendidos en pareja entregándoles una situación determinada que deberán resolver indicando paso por paso. Se ejecutará una exposición o role playing acerca de la temática y todos deberán realizar la evaluación.	
Final	Se realizarán preguntas reflexivas acorde al tema. Se realiza para finalizar un ejercicio de visualización guiada.	
Sesión 13		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Aprender cuál es el papel de la motivación en nuestras vidas y de qué forma influye en nuestro trabajo cotidiano.</li><li>- Descubrir sus propios mecanismos de motivación y potencializarlos.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se realizará la dinámica “Anudados” en la que se formarán grupos y se entrelazarán las manos hasta realizar un nudo, luego deberán desatarse sin soltarse.	Plumones Colores Lapiceros Hojas de color Revistas Goma Tijera
Experiencia central	Se realiza una breve exposición acerca de la motivación en el trabajo, además de identificar una persona motivada. Se realizarán así mismo diferentes preguntas que puedan generar un debate entre todos acerca de la temática realizada. Se pedirá escribir en una hoja los objetivos personales cercanos y lejanos en relación a cuáles son los mecanismos de motivación personal y se reflexionará sobre ello.	
Final	Se formarán grupos y deberán realizar un “Collage motivacional”, finalmente será expuesto entre todos, hablando acerca de lo que significa para cada grupo. Se realizarán preguntas reflexivas acorde al tema. Se realiza para finalizar un ejercicio de visualización guiada.	
Sesión 14		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Comprender la importancia de las competencias laborales necesarias para mejorar el rendimiento laboral.</li><li>- Aprender los métodos para desarrollar y fortalecer las competencias laborales.</li><li>- Aplicar los métodos para fortalecer las competencias laborales.</li></ul>		
Momento	Actividades	Materiales
Inicio	Se reproducirá un video, el cual explicará la importancia de desarrollar competencias personales para el desenvolvimiento laboral, asimismo, otro video el cual indique la importancia de tener un buen desempeño en el centro de trabajo. Se realizarán preguntas reflexivas sobre los videos.	Hojas bond Lapiceros Papelote Multimedia
Experiencia central	Se realizará una exposición acerca de las competencias laborales, dando a conocer cuales son y algunas formas de poder desarrollarlas o fortalecerlas. Se realizarán preguntas y se entregará material informativo sobre la temática desarrollada.	
Final	Se formarán grupos y se realizará role playing, de qué dinámica o estrategias utilizarían para potenciar las capacidades de sus compañeros a corto y largo plazo.	

	Se realizará la retroalimentación respectiva acorde al tema.	
<b>Sesión 15</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar a los participantes a través del pos test.</li> <li>- Ser conscientes del papel que cumplen los maestros en las instituciones educativas de nuestra región.</li> <li>- Reforzar a los participantes del programa con la entrega de constancias.</li> </ul>		
<b>Momento</b>	<b>Actividades</b>	<b>Materiales</b>
<b>Inicio</b>	Se explicará a los participantes que es la última sesión y se pedirá comentar de forma personal su experiencia, rescatando lo positivo de las sesiones realizadas.	Constancias Multimedia Instrumento
<b>Experiencia central</b>	Se aplicará nuevamente el instrumento o post test como evaluación final del programa. Se realizará la dinámica “ula ula” en la que todos formarán un círculo tomados de la mano y deberán pasar a través del ula ula haciendo que llegue nuevamente al inicio.	
<b>Final</b>	Visualización de un video: “El maestro que motiva al alumno es un tesoro”. Las facilitadoras realizaremos la retroalimentación pertinente, seguida de una ronda de preguntas. Agradeceremos a todos los participantes haciendo entrega de constancias de participación, firmadas por el director de la institución educativa y el asesor de nuestra tesis de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.	

#### **IV. CAPITULO IV: CONCLUSIONES**

1. Se concluye en relación al objetivo general, que los fundamentos del programa cognitivo conductual propuesto permitirían que al aplicarse disminuya el síndrome de burnout de los docentes.
2. Se concluye que en los docentes evaluados no prevalecía la presencia del síndrome, sin embargo, se consideró un porcentaje significativo que sí lo presentaba, lo que manifiesta una necesidad de desarrollo de estrategias de mejora.
3. Se concluye respecto a la dimensión cansancio emocional, que la mayoría de evaluados se ubicaba en un rango de nivel alto, lo que indicaría que se encuentran agotados afectivamente por las demandas contextuales de su centro laboral.
4. Se concluye en cuanto a la dimensión despersonalización que prevaleció un nivel medio, indicando que los docentes presentarían de vez en cuando actitudes hostiles y de lejanía de sus pares y alumnos.
5. Se concluye finalmente, que para la dimensión realización personal, los docentes en su mayoría se ubicaron en un nivel alto, lo que indicaría que presentan motivación por autorrealizarse profesionalmente.



## **V.      CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES**

- Se recomienda entregar los resultados obtenidos a la dirección de la institución educativa y socializarse con la UGEL Chiclayo, de forma que pueda tomarse en cuenta la salud mental de los docentes y aplicarse el programa propuesto en beneficio de los mismos y de los alumnos, así como de la comunidad en general.
- Se recomienda realizar las coordinaciones y la sensibilización necesaria para ejecutar el programa, comprometiendo a docentes y equipo directivo para lograr la asistencia de un amplio grupo de trabajadores, hasta el culminio de las sesiones.
- Se recomienda a los responsables de la institución educativa en coordinación con un profesional de la salud mental, realizar evaluaciones periódicas en los docentes de forma que se pueda tener una actualización constante de su estado mental.
- Se recomienda promover labores de concientización al estudiante, respecto al buen trato y comportamiento que debe mostrar para con sus docentes.
- Se recomienda a futuros profesionales e investigadores realizar estudios considerando nuevas variables en una población tan importante como son los docentes de primera línea en la educación de los niños y adolescentes.

## BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

- Aguilera, M., García, S., López, M., Rodríguez, M. y Rodríguez, R. (2011). *Efectividad del programa de intervención cognitivo-conductual para disminuir los síntomas de estrés y el síndrome de burnout en personal de mantenimiento y vigilancia de una universidad pública*. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, México.
- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). *El síndrome de burnout o el desgaste profesional: revisión de estudios*. Asociación española de neuropsiquiatría, 39, 257-265.
- Ansiedad, estrés y Coping, 5(1)
- Aris, N. (2007). *El síndrome de burnout en los docentes de infantil y primaria: un estudio en la zona de Vallés Occidental*. Extraído de <http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/NoticiasMostrar.asp?NoticiaID=2129&SeccioID=2298>.
- Beck, A., Rush A y Shaw, B. (1989). *Terapia cognitiva de la depresión*. Nueva York: Guilford.
- Burke, R. (1992). *Estrés ocupacional, síndrome de burnout y ansiedad*.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile*. Recuperado de [http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti\\_m/html/](http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/html/).
- Cabrera, P., Ruiz, C., González, G., Vega, L. y Valadez, F. (2009). Efecto de una intervención psicoeducativa para disminuir el Síndrome Burnout en personal de confianza de la Comisión Federal de Electricidad. *Revista Salud Mental*, 3 (3), 216 – 221.
- Carrillo, J. (2020) *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020* (Tesis de grado) Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%C3%A9jar%2C%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chacón, M. y Grau, J. (1998). *Síndrome de Quemarse por el Trabajo: Una amenaza a los equipos de salud. II Jornada de Actualización en Psicología de la Salud*, 17(3). Recuperado de [http://www.nemeton.com.br/nemeton/artigos/BURN OUT y Trabajo en Salud.doc](http://www.nemeton.com.br/nemeton/artigos/BURN_OUT_y_Trabajo_en_Salud.doc)

Chávez, P. y Cumpa, F. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo-2015*. Tesis de pregrado. Universidad privada Juan Mejía Baca, Perú.

Cuenca, R. y O Hara, J. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad; estudio de casos en Lima Metropolitana*. Lima: Ministerio de Educación.

Daneri, F. (2012). *Psicobiología del estrés*. Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: [http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios\\_catedras/electivas/090\\_comportamiento/material/tp\\_estres.pdf](http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf) doi:1019-9403.

Dávila, Y. Solano, G. y Arévalo, D. (2017) *Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Azuay y sus factores asociados* (Tesis de grado) Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6950>  
de Lima. *Revista de la Facultad de Psicología*. Universidad de Lima, 5

Doménech, B. (1995). *Introducción al Síndrome de Burnout en Profesores y Maestros y su abordaje terapéutico*. 1995. [Monografía] Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecafmhsp/docDetail.action?docID=10040617&>

Fernández, M. (2002). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de primaria*

- Fernández, R. (2015). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. (2 ed.) Madrid: Editorial Club Universitario.
- Franco-Justo, C. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense de Educación*, 21 (2), 271-288.
- Gamboa, J. y Vega, K. (2011). *Influencia del programa “Fortaleciéndome” para la prevención del síndrome de burnout en los y las docentes del nivel inicial de la institución educativa FAP “Samuel Ordoñez Velásquez” – Castilla, Piura* (Tesis de post grado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Gil-Monte, P. (2006). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Gómez, S. y Gómez, I. (2004). *Síndrome de burnout: Intervención cognoscitivo conductual. Pensamiento psicológico*. Pontificia Universidad Javeria de Cali, Colombia, 3(25)
- González, J., Moreno, B. y Garrosa, E. (2008). *Carga mental y fatiga laboral: Teoría y evaluación*. Madrid: Pirámide.
- Guerrero, E. y Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P.(2010). *Metodología de la investigación*. (5ªed.). México: Mc Graw Hill.
- <http://www.insh.ijchp-100.pdf>
- Latorre, I. (2005). *Burnout en la enseñanza. Estudio comparativo de un grupo de profesores de la enseñanza pública y privada de la Región de Murcia*. Universidad de Murcia,

33-51. Recuperado de: <http://pedagogia.fcep.urv.cat/revistes/revistes/desembre07/article03.pdf>

Lawrence ErlbaumAssociates.on/articles/condiciones\_trabajo\_salud\_docente.pdf

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona Martínez, R. (2003).

Lima metropolitana. Universidad de San Martín de Porres

Lazo, M. (2021) *Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados* (Tesis de grado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17480/Lazo\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17480/Lazo_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lima-Perú. 12(42).

López, A. y Morales, X. (2020) *Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba* (Tesis de posgrado) Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31257/1/68%20GTH.pdf>

Manzano, A. (2020) *Síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa*, Ecuador. *HoritzOnteS*, 4(16), 499-511.  
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/132/377>

Marrau, C. (2004). *El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. *Fundamentos en humanidades*, 10 (5), 53-68.

Maslach, C. y Leiter, M. (2008). . *Early Predictors of Job Burnout and Engagement*. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.

Maslach, C. Leiter, M., & Schaufeli, W. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52,

397-422. Recuperado /doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Meheer, J. (2012). Estrategias para disminuir el síndrome de burnout en el docente venezolano de las escuelas básicas. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales*, 2(4), 71-91.

Mena, L. (2010). *Desgaste profesional en profesores universitarios*. Departamento de métodos de investigación y diagnóstico en educación. Universidad de Granada.

Napoine, M. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?*. Madrid: Ed. Díaz de Santos, S.A.

Navarro, V. (2010). *Síndrome de Burnout o quemazón profesional*. Recuperado de: [http://www.intermedicina.com/Avances/Interes\\_General/AIG23.htm](http://www.intermedicina.com/Avances/Interes_General/AIG23.htm)

Nogareda, S. (2007). *NTP 355: Fisiología del estrés*. Recuperado de:

Norabuena, R., Núñez, L. e Yslado, R. (2010). Diagnóstico y programa e intervención para el síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 151-162.

Novak, J. (1998). *Aprendizaje, creación y uso del conocimiento*. New Jersey:

Ortega, C. y López, F. (2003) *El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas*. *Revista internacional de psicología clínica y de la salud*, 4(1). Recuperado de: [http://aepec.es/ijc hp/articulos\\_pdf/ijchp-100.pdf](http://aepec.es/ijc hp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf)

Pierce, C. y Molly, G. (1990). Diferencias psicológicas y biográficas entre los profesores de secundaria que experimentan altos y bajos niveles de burnout. *Revista británica de psicología educativa*, 60, 37-51.

Pines, M. (2002). *Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective*. *Teachers and teaching: Theory and practice*, 8, 121-140.

- Quispe, A. (2020) *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa El Salvador, 2020* (Tesis de grado) Universidad Ricardo Palma.  
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3582/TEZZ-T030\\_46268827\\_T%20%20%20QUISPE%20HINOJO%20ANA%20MAR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3582/TEZZ-T030_46268827_T%20%20%20QUISPE%20HINOJO%20ANA%20MAR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rice, F. (2014) *Desarrollo humano: estudio del ciclo vital*. (7ma ed.) México D.F.: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Robalino, M. y Antón, K. (2007). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Lima: UNESCO  
 <[http://www.oest.oas.org/iten/documentos/ Investigacion](http://www.oest.oas.org/iten/documentos/Investigacion)
- Salanova, M., Martínez, I. y Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente? Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54.
- Salanova, M.; Martínez, I. y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de la UGEL N° 7*. Tesis para optar al grado académico de Magister en Psicología con Mención en Psicología Clínica y de la Salud. Unidad de Postgrado. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú
- Salkin, W. (2013) *Metodología de la investigación científica para universitarios*. (5ta ed.) Madrid: Pirámide.
- Sánchez, P. (2020) *Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, setiembre a diciembre, 2019* (Tesis de grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL\\_SanchezCastroPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL_SanchezCastroPedro.pdf)

Schaufeli, W.& Schreurs, A. (1999). *Work Related and Individual Determinants of the Three Burnout Dimensions*. *Work and Stress*, 13 (1), 174-86.

Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.t.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichas Tecnicas/NTP/Ficheros/

Tonon, G. (2004). *Calidad de vida y desgaste profesional: Una mirada al síndrome de burnout*. Buenos Aires: Espacio.

Trallero, C. (2006). Tratamiento del estrés docente y prevención del burnout con musicoterapia autorrealizadora. *Revista Virtual Psiquiatría*. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/11519/1/tratamiento%20estres%20docente.pdf>



## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Nº

#### INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Área crítica a la que pertenece: \_\_\_\_\_

El propósito de esta encuesta es conocer cómo consideran distintos profesionales pertenecientes a los Servicios Humanos, su trabajo y a las personas a quienes dan servicio.

Conteste a las frases indicando la frecuencia con que usted experimenta ese sentimiento:

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

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Fácilmente comprendo como se sienten las personas.							
5. Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo							
7. Trato eficazmente los problemas de las personas.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. No me preocupa lo que le ocurra a las personas.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. Siento que ya no puedo más.							
21. En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.							
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.							

## Anexo 2. Validación de expertos

### Anexo B



## FORMATO DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

**Nombres y Apellidos del juez:** Mg. Angelita Cruzado Cruzado

**Grado de formación profesional:** Maestría

**Áreas de experticia:** Clínica

**Cargo actual:** Psicóloga de Centro de Salud Manuel A. Mesones Muro- Ferreñafe  
Directora de Psicología Lambayeque  
Asesora de tesis

Usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de una "PROPUESTA DE UN PROGRAMA COGNITIVO COMPORTAMENTAL PARA REDUCIR SÍNDROME DE BURNOUT DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO, 2017", que forma parte de la tesis que será presentada para obtener el grado académico de maestro en psicología con mención en **Psicología Clínica, de la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO (UNPRG) – LAMBAYEQUE**. En razón a ello se le alcanza el formato con las 15 sesiones que componen esta propuesta de programa y el que servirá para que usted pueda hacer llegar sus apreciaciones sobre cada sesión del programa que forma parte de esta investigación, conducida por la Licenciada en Psicología Erika Natalí More Durán, N° de colegiatura 23520, identificada con DNI N° 72404590.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es proponer un programa cognitivo conductual para reducir el síndrome de burnout de docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2017.

Agradezco de antemano sus aportes, basados en su amplia experiencia profesional, que permitirán validar este programa, criterio requerido para la culminación de esta investigación.

A continuación sírvase identificar cada sesión y apuntar cada una de sus observaciones en respectivas columnas.

Nº	Título de la sesión	Objetivos	De acuerdo	Desacuerdo	Observaciones
1	<b>Introducción al programa cognitivo conductual, juntos para estar mejor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Informar la finalidad del programa, acordando compromiso</li> <li>-Establecer una relación basada en el respeto y la empatía entre los participantes y la facilitadora.</li> <li>-Reducir las respuestas de estrés, tales como la activación fisiológica del estrés.</li> </ul>	X		
2	<b>Conozcamos el Síndrome de Burnout</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Acrecentar conocimientos acerca del síndrome de Burnout y su manera de manifestarse.</li> <li>-Generar conciencia de la importancia de buscar soporte emocional.</li> <li>-Concientizar acerca de las consecuencias negativas a nivel personal, a nivel social y a nivel institucional.</li> </ul>	X		
3	<b>Estrategias de relajación y Brian gym</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dotar de herramientas que les permita el manejo/ aplicación de descansos activos y</li> </ul>	X		

		técnicas efectivas ante situaciones de mucho estrés para disminuir tensiones, ansiedad y enfocar mejor la atención. -Promover la salud mental a través de movimientos y técnicas de gimnasia cerebral.			
4	<b>Aprendiendo a manejar estresores de la vida laboral</b>	-Reconocer en conjunto las situaciones estresantes que puedan afectar su desempeño laboral. -Aumentar conciencia acerca de distintas estrategias de afrontamiento y sus beneficios.	X		
5	<b>Juntos, reconociendo nuestro valor</b>	Comprender la valía que tiene cada uno, como docente parte del equipo que conforma la comunidad educativa. Fortalecer la autoestima de los participantes y contribuir a mejorar la relación entre ellos.	X		
6	<b>Comunicar mejor para trabajar mejor</b>	-Optimizar la relación entre el grupo de	X		



		<p>trabajadores participantes.</p> <p>-Conocimiento de las actitudes involucradas en el crecimiento personal y en la relación de ayuda.</p> <p>-Determinar los patrones de conducta positivos y negativos implicados en las estrategias de afrontamiento.</p>			
7	<b>Habilidades sociales e interpersonales para una transformación eficaz</b>	<p>-Favorecer al manejo efectivo de los conflictos y el respeto por las diferencias.</p> <p>-Favorecer la confianza en uno mismo y en el otro.</p> <p>-Estimular la cooperación y el sentido de pertenencia.</p>	X		
8	<b>Autocontrol en la vida cotidiana</b>	<p>-Sensibilizar acerca del control de emociones dentro del ambiente laboral.</p> <p>-Explicar las estrategias a usarse en momentos de ira.</p>	X		
9	<b>Manejo de emociones negativas</b>	<p>-Dar a conocer la importancia de manejar distintas emociones que pueden generar dificultades.</p>	X		

		-Explicar estrategias de manejo de emociones.			
10	<b>Recursos cognitivos para para afrontar situaciones en el trabajo</b>	-Promover en los participantes el cambio de algunas maneras de pensar distorsionadas que conducen a malestar emocional y frustración. -Acrecentar conocimientos en reestructuración cognitiva. -Desarrollar habilidades que permitan generar pensamientos alternativos y mejor dialogo interior.	X		
11	<b>Organización y planificación de actividades en el ámbito laboral</b>	-Mostrar los principales beneficios de la organización y planificación del trabajo. -Presentar las principales herramientas, instrumentos y métodos que contribuyen en la organización y planificación del trabajo. -Enseñar una serie de habilidades que permiten mejorar la utilización del único recurso	X		

		propio, el tiempo.			
12	<b>Aplicando Terapia de Solución de Problemas (TPS) en situaciones de estrés laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Modificar de la percepción negativa presente hacia los problemas, generando una orientación adaptativa hacia estos.</li> <li>-Desarrollar conductas concretas de solución de problemas basadas en la regulación, la gestión emocional y la solución planificada de problemas.</li> </ul>	X		
13	<b>Motivación laboral a pesar de los años</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aprender cuál es el papel de la motivación en nuestras vidas y de qué forma influye en nuestro trabajo cotidiano.</li> <li>-Descubrir sus propios mecanismos de motivación y potencializarlos.</li> </ul>	X		
14	<b>Métodos que incrementan la competencia profesional en el ambiente laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comprender la importancia de las competencias laborales necesarias para mejorar el rendimiento laboral.</li> <li>-Aprender los métodos para desarrollar y fortalecer las</li> </ul>	X		

		competencias laborales. -Aplicar los métodos para fortalecer las competencias laborales.			
15	<b>Los Maestros de nuestra región: Bienestar psicológico del personal docente en las instituciones educativas nacionales</b>	-Evaluar a los participantes a través del pos test. -Ser conscientes del papel que cumplen los maestros en las instituciones educativas de nuestra región. -Reforzar a los participantes del programa con la entrega de constancias.	X		





## **FORMATO DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN**

**Nombres y Apellidos del juez:** Mg. Vanessa Ramos Alvarado

**Grado de formación profesional:** Maestría

**Áreas de experticia:** Clínica

**Cargo actual:** Psicóloga de Centro de Salud José Olaya – Chiclayo

Especialista en arteterapia gestalt

Asesora de tesis

Usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de una **“PROPUESTA DE UN PROGRAMA COGNITIVO COMPORTAMENTAL PARA REDUCIR SÍNDROME DE BURNOUT DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO, 2017”**, que forma parte de la tesis que será presentada para obtener el grado académico de maestro en psicología con mención en **Psicología Clínica, de la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO (UNPRG) – LAMBAYEQUE**. En razón a ello se le alcanza el formato con las 15 sesiones que componen esta propuesta de programa y el que servirá para que usted pueda hacer llegar sus apreciaciones sobre cada sesión del programa que forma parte de esta investigación, conducida por la Licenciada en Psicología Erika Natalí More Durán, N° de colegiatura 23520, identificada con DNI N° 72404590.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es proponer un programa cognitivo conductual para reducir el síndrome de burnout de docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2017.

Agradezco de antemano sus aportes, basados en su amplia experiencia profesional, que permitirán validar este programa, criterio requerido para la culminación de esta investigación.

A continuación sírvase identificar cada sesión y apuntar cada una de sus observaciones en respectivas columnas.

Nº	Título de la sesión	Objetivos	De acuerdo	Desacuerdo	Observaciones
1	<b>Introducción al programa cognitivo conductual, juntos para estar mejor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Informar la finalidad del programa, acordando compromiso</li> <li>-Establecer una relación basada en el respeto y la empatía entre los participantes y la facilitadora.</li> <li>-Reducir las respuestas de estrés, tales como la activación fisiológica del estrés.</li> </ul>	X		
2	<b>Conozcamos el Síndrome de Burnout</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Acrecentar conocimientos acerca del síndrome de Burnout y su manera de manifestarse.</li> <li>-Generar conciencia de la importancia de buscar soporte emocional.</li> <li>-Concientizar acerca de las consecuencias negativas a nivel personal, a nivel social y a nivel institucional.</li> </ul>	X		
3	<b>Estrategias de relajación y Brian gym</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dotar de herramientas que les permita el manejo/ aplicación de descansos activos y</li> </ul>	X		



		<p>técnicas efectivas ante situaciones de mucho estrés para disminuir tensiones, ansiedad y enfocar mejor la atención.</p> <p>-Promover la salud mental a través de movimientos y técnicas de gimnasia cerebral.</p>			
4	<p><b>Aprendiendo a manejar estresores de la vida laboral</b></p>	<p>-Reconocer en conjunto las situaciones estresantes que puedan afectar su desempeño laboral.</p> <p>-Aumentar conciencia acerca de distintas estrategias de afrontamiento y sus beneficios.</p>	X		
5	<p><b>Juntos, reconociendo nuestro valor</b></p>	<p>Comprender la valía que tiene cada uno, como docente parte del equipo que conforma la comunidad educativa. Fortalecer la autoestima de los participantes y contribuir a mejorar la relación entre ellos.</p>	X		
6	<p><b>Comunicar mejor para trabajar mejor</b></p>	<p>-Optimizar la relación entre el grupo de</p>	X		

		<p>trabajadores participantes.</p> <p>-Conocimiento de las actitudes involucradas en el crecimiento personal y en la relación de ayuda.</p> <p>-Determinar los patrones de conducta positivos y negativos implicados en las estrategias de afrontamiento.</p>			
7	<p><b>Habilidades sociales e interpersonales para una transformación eficaz</b></p>	<p>-Favorecer al manejo efectivo de los conflictos y el respeto por las diferencias.</p> <p>-Favorecer la confianza en uno mismo y en el otro.</p> <p>-Estimular la cooperación y el sentido de pertenencia.</p>	X		
8	<p><b>Autocontrol en la vida cotidiana</b></p>	<p>-Sensibilizar acerca del control de emociones dentro del ambiente laboral.</p> <p>-Explicar las estrategias a usarse en momentos de ira.</p>	X		
9	<p><b>Manejo de emociones negativas</b></p>	<p>-Dar a conocer la importancia de manejar distintas emociones que pueden generar dificultades.</p>	X		



		-Explicar estrategias de manejo de emociones.			
10	<b>Recursos cognitivos para para afrontar situaciones en el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Promover en los participantes el cambio de algunas maneras de pensar distorsionadas que conducen a malestar emocional y frustración.</li> <li>-Acrecentar conocimientos en reestructuración cognitiva.</li> <li>-Desarrollar habilidades que permitan generar pensamientos alternativos y mejor dialogo interior.</li> </ul>	X		
11	<b>Organización y planificación de actividades en el ámbito laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mostrar los principales beneficios de la organización y planificación del trabajo.</li> <li>-Presentar las principales herramientas, instrumentos y métodos que contribuyen en la organización y planificación del trabajo.</li> <li>-Enseñar una serie de habilidades que permiten mejorar la utilización del único recurso</li> </ul>	X		

		propio, el tiempo.			
12	<b>Aplicando Terapia de Solución de Problemas (TPS) en situaciones de estrés laboral</b>	<p>-Modificar de la percepción negativa presente hacia los problemas, generando una orientación adaptativa hacia estos.</p> <p>-Desarrollar conductas concretas de solución de problemas basadas en la regulación, la gestión emocional y la solución planificada de problemas.</p>	X		
13	<b>Motivación laboral a pesar de los años</b>	<p>-Aprender cuál es el papel de la motivación en nuestras vidas y de qué forma influye en nuestro trabajo cotidiano.</p> <p>-Descubrir sus propios mecanismos de motivación y potencializarlos.</p>	X		
14	<b>Métodos que incrementan la competencia profesional en el ambiente laboral</b>	<p>-Comprender la importancia de las competencias laborales necesarias para mejorar el rendimiento laboral.</p> <p>-Aprender los métodos para desarrollar y fortalecer las</p>	X		



		competencias laborales. -Aplicar los métodos para fortalecer las competencias laborales.			
15	<b>Los Maestros de nuestra región: Bienestar psicológico del personal docente en las instituciones educativas nacionales</b>	-Evaluar a los participantes a través del pos test. -Ser conscientes del papel que cumplen los maestros en las instituciones educativas de nuestra región. -Reforzar a los participantes del programa con la entrega de constancias.	X		



## **FORMATO DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN**

**Nombres y Apellidos del juez:** Mg. Cindy Soto Chavesta

**Grado de formación profesional:** Maestría

**Áreas de experticia:** Educativa y Clínica

**Cargo actual:** Psicóloga Independiente

Psicóloga de I.E Beata Imelda

Ejecutora de Talleres Psicológicos

Usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de una **“PROPUESTA DE UN PROGRAMA COGNITIVO COMPORTAMENTAL PARA REDUCIR SINDROME DE BURNOUT DE DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE CHICLAYO, 2017”**, que forma parte de la tesis que será presentada para obtener el grado académico de maestro en psicología con mención en **Psicología Clínica, de la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO (UNPRG) – LAMBAYEQUE**. En razón a ello se le alcanza el formato con las 15 sesiones que componen esta propuesta de programa y el que servirá para que usted pueda hacer llegar sus apreciaciones sobre cada sesión del programa que forma parte de esta investigación, conducida por la Licenciada en Psicología Erika Natalí More Durán, N° de colegiatura 23520, identificada con DNI N° 72404590.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es proponer un programa cognitivo conductual para reducir el síndrome de burnout de docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2017.

Agradezco de antemano sus aportes, basados en su amplia experiencia profesional, que permitirán validar este programa, criterio requerido para la culminación de esta investigación.

A continuación sírvase identificar cada sesión y apuntar cada una de sus observaciones en respectivas columnas.



Nº	Título de la sesión	Objetivos	De acuerdo	Desacuerdo	Observaciones
1	<b>Introducción al programa cognitivo conductual, juntos para estar mejor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Informar la finalidad del programa, acordando compromiso</li> <li>-Establecer una relación basada en el respeto y la empatía entre los participantes y la facilitadora.</li> <li>-Reducir las respuestas de estrés, tales como la activación fisiológica del estrés.</li> </ul>	X		
2	<b>Conozcamos el Síndrome de Burnout</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acrecentar conocimientos acerca del síndrome de Burnout y su manera de manifestarse.</li> <li>-Generar conciencia de la importancia de buscar soporte emocional.</li> <li>-Concientizar acerca de las consecuencias negativas a nivel personal, a nivel social y a nivel institucional.</li> </ul>	X		
3	<b>Estrategias de relajación y Brian gym</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dotar de herramientas que les permita el manejo/ aplicación de descansos activos y</li> </ul>	X		

		<p>técnicas efectivas ante situaciones de mucho estrés para disminuir tensiones, ansiedad y enfocar mejor la atención.</p> <p>-Promover la salud mental a través de movimientos y técnicas de gimnasia cerebral.</p>			
4	<b><i>Aprendiendo a manejar estresores de la vida laboral</i></b>	<p>-Reconocer en conjunto las situaciones estresantes que puedan afectar su desempeño laboral.</p> <p>-Aumentar conciencia acerca de distintas estrategias de afrontamiento y sus beneficios.</p>	X		
5	<b><i>Juntos, reconociendo nuestro valor</i></b>	<p>Comprender la valía que tiene cada uno, como docente parte del equipo que conforma la comunidad educativa. Fortalecer la autoestima de los participantes y contribuir a mejorar la relación entre ellos.</p>	X		
6	<b><i>Comunicar mejor para trabajar mejor</i></b>	<p>-Optimizar la relación entre el grupo de</p>	X		



		<p>trabajadores participantes.</p> <p>-Conocimiento de las actitudes involucradas en el crecimiento personal y en la relación de ayuda.</p> <p>-Determinar los patrones de conducta positivos y negativos implicados en las estrategias de afrontamiento.</p>			
7	<p><b>Habilidades sociales e interpersonales para una transformación eficaz</b></p>	<p>-Favorecer al manejo efectivo de los conflictos y el respeto por las diferencias.</p> <p>-Favorecer la confianza en uno mismo y en el otro.</p> <p>-Estimular la cooperación y el sentido de pertenencia.</p>	X		
8	<p><b>Autocontrol en la vida cotidiana</b></p>	<p>-Sensibilizar acerca del control de emociones dentro del ambiente laboral.</p> <p>-Explicar las estrategias a usarse en momentos de ira.</p>	X		
9	<p><b>Manejo de emociones negativas</b></p>	<p>-Dar a conocer la importancia de manejar distintas emociones que pueden generar dificultades.</p>	X		

		-Explicar estrategias de manejo de emociones.			
10	<b>Recursos cognitivos para para afrontar situaciones en el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Promover en los participantes el cambio de algunas maneras de pensar distorsionadas que conducen a malestar emocional y frustración.</li> <li>-Acrecentar conocimientos en reestructuración cognitiva.</li> <li>-Desarrollar habilidades que permitan generar pensamientos alternativos y mejor dialogo interior.</li> </ul>	X		
11	<b>Organización y planificación de actividades en el ámbito laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mostrar los principales beneficios de la organización y planificación del trabajo.</li> <li>-Presentar las principales herramientas, instrumentos y métodos que contribuyen en la organización y planificación del trabajo.</li> <li>-Enseñar una serie de habilidades que permiten mejorar la utilización del único recurso</li> </ul>	X		



		propio, el tiempo.			
12	<b>Aplicando Terapia de Solución de Problemas (TPS) en situaciones de estrés laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Modificar de la percepción negativa presente hacia los problemas, generando una orientación adaptativa hacia estos.</li> <li>-Desarrollar conductas concretas de solución de problemas basadas en la regulación, la gestión emocional y la solución planificada de problemas.</li> </ul>	X		
13	<b>Motivación laboral a pesar de los años</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aprender cuál es el papel de la motivación en nuestras vidas y de qué forma influye en nuestro trabajo cotidiano.</li> <li>-Descubrir sus propios mecanismos de motivación y potencializarlos.</li> </ul>	X		
14	<b>Métodos que incrementan la competencia profesional en el ambiente laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comprender la importancia de las competencias laborales necesarias para mejorar el rendimiento laboral.</li> <li>-Aprender los métodos para desarrollar y fortalecer las</li> </ul>	X		

		competencias laborales. -Aplicar los métodos para fortalecer las competencias laborales.			
15	<b>Los Maestros de nuestra región: Bienestar psicológico del personal docente en las instituciones educativas nacionales</b>	-Evaluar a los participantes a través del pos test. -Ser conscientes del papel que cumplen los maestros en las instituciones educativas de nuestra región. -Reforzar a los participantes del programa con la entrega de constancias.	X		


## INFORME DE VALIDACIÓN DEL CRITERIO DE EXPERTOS

La tesis titulada **"PROPUESTA DE UN PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL SINDROME DE BURNOUT DE DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, CHICLAYO, 2017"**, que es conducida por la Licenciada en Psicología Erika Natalí More Durán, N° de colegiatura 23520, identificada con DNI N° 72404590, para obtener el grado académico de maestro en psicología con mención en **Psicología Clínica**, de la **Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo (UNPRG)** – Lambayeque; habiendo pasado el proceso de validación de criterio de expertos, levantadas todas las observaciones realizadas por los mismos.



**Mg. Angelita Cruzado Cruzado**  
C. PS. P. 32530

INSTITUCIÓN REGIONAL DE SALUD CHICLAYO  
CENTRO DE SALUD JOSÉ CLAYO

  
Miriam Vanessa Ramos Alvarado  
PSICÓLOGA

**Mg. Vanessa Ramos Alvarado**  
C. PS. P. 15577

  
Cindy Soto Chavesta  
PSICOLOGA  
C. Ps. P. 28499

**Mg. Cindy Soto Chavesta**  
C. PS. P. 28499



### Anexo 3. Resultado de evaluación de originalidad



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: More Durán More Natalí  
Título del ejercicio: Turnitin  
Título de la entrega: TESIS  
Nombre del archivo: DOC-20220920-WA0013\_1.docx  
Tamaño del archivo: 50.59M  
Total páginas: 78  
Total de palabras: 11,440  
Total de caracteres: 66,199  
Fecha de entrega: 28-sept.-2022 10:00a. m. (UTC-0400)  
Identificador de la entre... 1911235583



  
Dra. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui  
Asesor



**Propuesta de un programa cognitivo conductual en el Síndrome de Burnout de docentes de una institución educativa, Chiclayo, 2017.**

## TESIS

### INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

4%

2

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[repositorio.udch.edu.pe](http://repositorio.udch.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[repositorio.unprg.edu.pe](http://repositorio.unprg.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

[repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

[repositorio.uigv.edu.pe](http://repositorio.uigv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[repositorio.unprg.edu.pe:8080](http://repositorio.unprg.edu.pe:8080)

Fuente de Internet

<1%

9

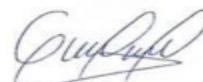
[utp.ac.pa](http://utp.ac.pa)

Fuente de Internet

<1%

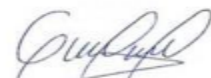
Dra. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui  
Asesor

10	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://www.readbag.com">www.readbag.com</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://tesis.udea.edu.co">tesis.udea.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
17	<a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.unife.edu.pe">repositorio.unife.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://dspace.uniandes.edu.ec">dspace.uniandes.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %



Dra. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui  
Asesor

22	<a href="http://mriuc.bc.uc.edu.ve">mriuc.bc.uc.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Internacional Isabel I de Castilla Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Comando de Educación y Doctrina del Ejército Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Catolica San Antonio de Murcia Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
27	<a href="http://www.modernizacion.gov.ar">www.modernizacion.gov.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://dspace.utpl.edu.ec">dspace.utpl.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://biblioteca2.ucab.edu.ve">biblioteca2.ucab.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://publicaciones.usanpedro.edu.pe">publicaciones.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.puce.edu.ec">repositorio.puce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %



Dra. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui  
Asesor

33 repositorio.umb.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

34 sibumcedigital.umce.cl <1 %  
Fuente de Internet

---

35 tesis.usat.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---


36 www.slideshare.net <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words



Dra. Gloria Betzabeth Puicón Cruzalegui  
Asesor