

CUADERNILLO DE INSTRUMENTO

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. **NOMBRE ORIGINAL:** CUESTIONARIO BREVE DE “BURNOUT” (CBB)

AUTORES: Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A. & Miralles, T. (1997)

II. **NOMBRE ORIGINAL:** ESCALA DE EFECTOS PSÍQUICOS DE BURNOUT (EPB)

AUTORES: García, M. & Velandrino, A. (1992)

ADAPTADO POR: Mg. ANICETO ELIAS AGUILAR POLO

III. **TEST PSICOLÓGICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTE (TPCOD)**

AUTOR: ANICETO ELIAS AGUILAR POLO

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (PIE)

NOMBRE ORIGINAL: ESCALA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (PIE)

AUTOR: Mg. ANICETO ELIAS AGUILAR POLO

PUCALLPA – PERÚ

2011

FICHA TÉCNICA Nº 01

- I. **NOMBRE ORIGINAL:** CUESTIONARIO BREVE DE “BURNOUT” (CBB)

- II. **AUTORES:** Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A. & Miralles, T. (1997)

- III. **PROCEDENCIA:** Publicada por Gonzales Llana, Felicia Mirian (2007), en su texto “Instrumentos de Evaluación Psicológica”, Editorial Ciencias Médicas, La Habana – Cuba, P. 254; pp. 403.

- IV. **ADAPTACIÓN:** Mg. Aniceto Elias Aguilar Polo

- V. **OBJETIVO:**

El cuestionario es para evaluar el síndrome, sus antecedentes y consecuentes de forma general efectuadas durante las acciones laborales.

- VI. **DESCRIPCIÓN:**

El Cuestionario Breve de Burnout (C.B.B.) es una medición global del Burnout, así como una medición de tres variables consideradas como "antecedentes" y una escala de variables "consecuentes". Permite un diagnóstico acertado de cada dimensión del Burnout (agotamiento emocional / AE, despersonalización / DP, falta de realización personal / FRP).

El CBB es una adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI) realizada en España por Bernardo Moreno y sus colaboradores, está compuesta de 21 ítems y una pregunta abierta. Además de las 3 dimensiones tradicionales del Burnout señaladas anteriormente, incorpora escalas para la evaluación del "tedio", las "características de la tarea" y el "clima organizacional" como variables antecedentes y una escala sobre "consecuencias" o repercusiones del síndrome en la calidad de vida del sujeto, especialmente en su salud y sus relaciones interpersonales.

Los autores señalan que este cuestionario es para evaluar el síndrome, sus antecedentes y consecuentes de forma general. En Cuba, así como en México, se ha aplicado en varias investigaciones con buenos resultados.

La ventaja que ha tenido es que permite un diagnóstico global presuntivo o teórico del Burnout (lo cual no se puede lograr con el MBI), además de permitir estudiar la relación con otras variables antecedentes y consecuentes. En un trabajo reciente, se comprobó que el CBB ofrecía alta correlación en sus puntuaciones con el MBI, lo que avala su utilización en estudios exploratorios de diagnóstico. En este último estudio se realizó previamente un proceso de validación de contenido, siguiendo los criterios de Moriyama, con 7 expertos en el tema, obteniéndose como resultado una apreciación adecuada de lo que pretende evaluar el instrumento y cada uno de sus ítems: todos los criterios de los expertos (jueces) obtenían una valoración por encima de la media en una escala ordinal de apreciación de 0-10.

VII. PRUEBA PILOTO:

La prueba piloto se realizó con el apoyo de estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Facultad de Educación, la Universidad Los Ángeles de Chimbote, entre el 06 al 24 de junio de 2011, con una muestra piloto de 20 sujetos de diferentes niveles de estudio. Los cuales brindan un nivel de confiabilidad de acuerdo al estudio estadístico de Coeficiente de Alfa Cronbach de 0,91 de una sumatoria total.

Asimismo, se utilizó la Escala de Estrés Percibido (PSS) de Cohen, Kamarak y Mermelstein (1983)¹ en su versión para México de González y Landero (2007), Gonzales, Landero y Moral (2009)² que cuenta con adecuadas propiedades psicométricas, un coeficiente alfa de Cronbach reportado de 0.83; similar confiabilidad obtienen Paredes y Sanabria (2008) un 0,7413

¹ COHEN, S., KAMARAK, T. y MERMELSTEIN, R. (1983). "A Global Measure of Perceived Stress. Journal of Health and Social Behavior", p.24, pp. 385-396.

² GONZALES, M., LANDERO, R. y MORAL, J. (2009), "Cuestionario de Burnout para amas de casa (CUBAC): evaluación de sus propiedades psicométricas y del Modelo Secuencial de Burnout", [en línea], Artículo de Investigación, Vol. 8, Nº 2, UANL, Monterrey, México, pp. 1657-9267. Consultado: abril de 2010; http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000200019&lng=es&nrm=iso

(3,17)³; Dipp, Villanueva y Tena (2011)⁴ de 0.86 y para la salud mental positiva de 0.80.

CUADRO N° 03: Confiabilidad del Cuestionario Breve de “Burnout” (CBB)

DIMENSIONES	COEFICIENTE DE ALFA CRONBACH
Cansancio emocional	0.95
Despersonalización	0.85
Realización personal	0.90
Características de la tarea	0.95
Tedio	0.90
Organización	0.90
Consecuencias del Burnout	0.95

Fuente: Base de dato estadístico

VIII. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO:

8.1. Orientaciones al examinador:

Cada reactivo de este inventario se mide en una escala Likert referida a la frecuencia, que va desde "Nunca" o "Nada" (puntuación 1) hasta "Siempre" o "Mucho" (puntuación 5).

³ PAREDES, O. y SANABRIA, P. (2008), “Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales” [en línea], Revista Médica, Vol. 16, N° 001, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia, pp. 25-32. Consultado: abril de 2010; <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/910/91016105.pdf>

⁴ DIPP, A., VILLANUEVA, R. y TENA, J. (2011), “Burnout y salud mental positiva en docentes de posgrado”, [en línea], XI Congreso Nacional de Investigación Educativa, ponencia: 24 de octubre de 2011; Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional, IPN-Unidad Durango. Consultado: noviembre de 2011; http://lab.iiiepe.net/congresonacional/docs/area_16/1189.pdf

8.2. Estructura del CBB

CUADRO N° 04: Dimensiones, ítems y baremos del Cuestionario Breve de “Burnout” (CBB)

DIMENSIONES	ÍTEMS	RIESGO DE BURNUOT
Cansancio emocional	1, 7, 15	12 – 15 ALTO 8 – 11 MODERADO 3 – 7 BAJO
Despersonalización	3, 11, 18	12 – 15 ALTO 8 – 11 MODERADO 3 – 7 BAJO
Realización personal	5, 12, 19	12 – 15 ALTO 8 – 11 MODERADO 3 – 7 BAJO
Características de la tarea	2, 10, 16	12 – 15 ALTO 8 – 11 MODERADO 3 – 7 BAJO
Tedio	6, 14, 20	12 – 15 ALTO 8 – 11 MODERADO 3 – 7 BAJO
Organización	4, 8, 9	12 – 15 ALTO 8 – 11 MODERADO 3 – 7 BAJO
Consecuencias del Burnout	13, 17, 21	12 – 15 ALTO 8 – 11 MODERADO 3 – 7 BAJO

Fuente: Elaboración propio

8.3. Corrección o calificación del CBB:

Para las correcciones al puntaje alcanzado se divide entre 3 (ejemplo: supongamos en organización alcanzó a un puntaje de: 12; esta es dividido entre 3; entonces la operación es: $12/3 = 4$)

La calificación primaria (corrección) fue determinada inicialmente de forma teórica, en función de las puntuaciones medias en cada una de las dimensiones, siguiendo la recomendación de los autores de este inventario:

- Puntuación media inferior a 3: no está afectado por burnout, por lo que continúe las acciones laborales tomando decisiones adecuadas.

- Puntuación media superior a 3: está moderadamente afectado, por lo que debe desarrollar un plan para corregir las áreas de problema.
- Puntuación media superior a 4: está muy afectado por burnout, por tanto recae en la necesidad urgente de acciones correctivas del estado laboral. (Ver cartilla N° 01)

IX. TIPO DE ADMINISTRACIÓN: El inventario puede ser aplicado de forma individual, grupal y colectiva a sujetos que tienen actividad laboral y con no menos de grado de escolaridad.

X. DURACIÓN: La duración del instrumento es de 7 minutos en el proceso.

XI. MATERIALES: Los materiales son de carácter usual; lápiz, borrador y hoja impresa.

FICHA TÉCNICA Nº 02

I. NOMBRE ORIGINAL: ESCALA DE EFECTOS PSÍQUICOS DE BURNOUT (EPB)

II. AUTORES: García, M. & Velandrino, A. (1992)

III. PROCEDENCIA: García Izquierdo, M. y Velandrino, A.P. (1992). Una escala para la evaluación del Burnout profesional de las organizaciones, [en línea] Anales de Psicología Nº 8, Vol. 1-2, pp. 131-138. Consultada: 10 de abril de 2010. <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo15.shtml>

IV. ADAPTACIÓN: Mg. Aniceto Elias Aguilar Polo

V. OBJETIVO:

La escala permite medir los efectos psíquicos de burnout de los sujetos evaluados.

VI. DESCRIPCIÓN:

La escala denominada «Efectos Psíquicos del Burnout» (EPB), elaborada por García, Izquierdo (1990), es una escala tipo Likert que se enmarca, junto con otras similares con las que se medían los efectos físicos del burnout (Golembiewski y Stevenson, 1984; Hock, 1988). Aparece como un único factor estable a pesar de que en su origen el instrumento presentaba dos factores: Actitudes Negativas hacia el Trabajo (9 ítems) y Expectativas Negativas hacia el Trabajo (3 ítems), concluyendo que esta escala correlaciona con la dimensión agotamiento emocional del MBI (Maslach Burnout Inventory).

VII. PRUEBA PILOTO:

La prueba piloto se realizó con el apoyo de estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Facultad de Educación, la Universidad Los Ángeles de Chimbote, entre el 06 al 24 de junio de 2011, con una

muestra piloto de 20 sujetos de diferentes niveles de estudio. Los cuales brindan un nivel de confiabilidad de acuerdo al estudio estadístico de Coeficiente de Alfa Cronbach de 0,95 lo que permite su aplicación a los sujetos, como se muestra en las diversas investigaciones en las que esta escala se ha usado (García Izquierdo, 1991a y 1995; García Izquierdo y Velandrino, 1992; García Izquierdo, Castellón, Albadalejo y García, 1993) ha mostrado buena consistencia interna muy adecuada, con índices de fiabilidad superiores a 0.90. García Izquierdo, Llor y Sáez (1994) encuentran una fiabilidad de 0.92 en la EPB.

CUADRO Nº 07: Confiabilidad de la escala: Efectos Psíquicos de Burnout (EPB)

DIMENSIONES	COEFICIENTE DE ALFA CRONBACH
Efectos psíquicos de burnout	0.95

Fuente: Base de dato estadístico

VIII. ESTRUCTURA DE LA ESCALA:

CUADRO Nº 08: Dimensiones, ítems y baremos de la escala: Efectos Psíquicos de Burnout (EPB)

DIMENSIONES	ÍTEMS	RIESGO DE BURNUOT
Efectos psíquicos de burnout	Todos los ítems del: 1 al 12	29 – 48 MUCHO O EXTRAORDINARIO 17 – 28 MODERADO 4 – 16 NO EN ABSOLUTO

Fuente: Adaptación y elaboración propia

La escala establecida indica:

- Si los resultados fluctúan entre 29 a 48, los efectos psíquicos de burnout se ha experimentado mucho o extraordinariamente.
- Si los resultados de su escala fluctúan entre 17 a 28; los efectos psíquicos de burnout, se ha experimentado moderadamente.

- Si los resultados de su escala fluctúa entre 4 a 16; los efectos psíquicos de burnout aún no se ha experimentado esa conducta en absoluto. (Ver cartilla N° 04)

IX. TIPO DE ADMINISTRACIÓN: La escala puede ser aplicado de forma individual, grupal y colectiva a sujetos que tienen actividad laboral y con no menos de grado de escolaridad.

X. DURACIÓN: La duración del instrumento es de 2 minutos en el proceso.

XI. MATERIALES: Los materiales son de carácter usual; lápiz, borrador y hoja impresa.

FICHA TÉCNICA Nº 03

- I. **NOMBRE:** INVENTARIO PSICOLÓGICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (IPCO)
- II. **AUTOR:** Mg. Aniceto Elias Aguilar Polo.
- III. **ADMINISTRACIÓN:** El inventario puede ser aplicado de forma individual, grupal y colectiva a sujetos que tienen actividad laboral y con no menos de grado de escolaridad.
- IV. **DURACIÓN:** La duración del instrumento es aprox. de 10 a 15 minutos.
- V. **PUNTUACIÓN:** 188 puntos como máximo.
- VI. **SIGNIFICANCIA:** Nivel de clima organizacional.
- VII. **CALIFICACIÓN:** 0 – 4
- VIII. **MATERIALES:** Lápiz, borrador y hoja impresa.
- IX. **SIGNIFICACIÓN:**

El inventario de clima organizacional es un instrumento que mide el nivel de actitudes comunicativas existentes en las organizaciones, la capacidad y la habilidad de liderazgo dentro de la administración educacional, el grado de motivación que disponen los trabajadores y la satisfacción laboral como resultado de logros alcanzados.
- X. **DESCRIPCIÓN:**

Para diagnosticar el clima organizacional se aplicó un instrumento a partir de un cuestionario adaptado por el Departamento de Calidad del Ministerio de Salud y validado en una experiencia anterior (Rebeco, 2001)⁵, utilizado por

⁵ REBECO A (2001) Informe de Satisfacción, Usuario Interno. Hospital Guillermo Grant Benavente Concepción. Informe institucional.

Chiang, Salazar y Núñez (2007)⁶ que tiene 12 dimensiones para clima organizacional: comunicación interna, (14 ítems) reconocimiento, (10 ítems) relaciones interpersonales en el trabajo (8 ítems), calidad en el trabajo (8 ítems), toma de decisiones (6 ítems), entorno físico (6 ítems), objetivos de la institución (3 ítems), compromiso (4 ítems), adaptación al cambio (5 ítems), delegación de actividades y funciones (4 ítems), coordinación externa (5 ítems) y eficiencia en la productividad (3 ítems) y de satisfacción laboral: Satisfacción con la relación con sus superiores (5 ítems), satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo (5 ítems), satisfacción con la participación en las decisiones (6 ítems), satisfacción con su trabajo (4 ítems) y satisfacción con el reconocimiento (3 ítems). Asimismo, se considera algunos reactivos de Herrera (2010)⁷ que tiene 30 ítems, Valle (adaptado por Mansilla; 2001), que investiga 3 variables con dimensiones: liderazgo estratégico (30 ítems), estilos directivos (20 ítems) y gestión eficaz (26 ítems).

XI. PRUEBA PILOTO:

La prueba piloto se realizó con el apoyo de estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Facultad de Educación, la Universidad Los Ángeles de Chimbote, entre el 06 al 24 de junio de 2011, con una muestra piloto de 20 sujetos de diferentes niveles de estudio. Los cuales brindan un nivel de confiabilidad de acuerdo al estudio estadístico de Coeficiente de Alfa Cronbach de 0,89. Asimismo, cansancio emocional, un 0.90; despersonalización de 0.95 y para realización personal el 0.95; como afirman Chiang, Salazar y Núñez (2007)⁸ de un coeficiente alpha alto de

⁶ CHIANG, M., SALAZAR, C. y NÚÑEZ, A.(2007), "Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1" [en línea], Revista Científica Theoria, Vol. 16, Nº 002, Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile, pp. 61-76. Consultado: abril de 2010; <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/299/29916206.pdf>

⁷ HERRERA ALVAREZ, Arquímedes Sebastián (2010), "Liderazgo y gestión educativa", módulo de doctorado; Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.

⁸ CHIANG, M., SALAZAR, C. y NÚÑEZ, A.(2007), "Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1" [en línea], Revista Científica Theoria, Vol. 16, Nº 002, Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile, pp. 61-76. Consultado: abril de 2010; <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/299/29916206.pdf>

0,925. Éste coincide con los resultados de Meliá et al. (1990)⁹ Similar confiabilidad muestra Valle (adaptado por Mansilla; 2001)¹⁰, dimensiones: liderazgo estratégico (0.88), estilos directivos (0.92) y gestión eficaz (0.94); Travers y Cooper (1977) (citado por Álvarez; 2007)¹¹, instrumento denominado Inventario PLD (84 ítems) y la escala SD – 03 (56 ítems) e ítems).

CUADRO Nº 01: Confiabilidad del test psicológico de clima organizacional (IPCO)

DIMENSIONES	COEFICIENTE DE ALFA CRONBACH
Comunicación	0.89
Liderazgo	0.87
Motivación	0.90
Satisfacción laboral	0.91

Fuente: Base de dato estadístico

XII. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO:

El puntaje máximo es 188 puntos, se obtiene de la suma de subescalas multiplicada por 4; es decir el test está conformado por 47 ítems.

12.1. Orientaciones para la calificación:

- **Comunicación (C):** Mide el grado de convivencia y la práctica comunicativa interpersonal o grupal, su estructura formal e informal entre jefes y empleados, relacionados con los espacios de socialización efectiva dentro o fuera, el saber escucha y las conductas de comunicación en una organización. Abarca 12 ítems

⁹ MELIA, J. et al. (1990) "Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción" [en línea], Revista de Psicología, Vol. 12, Nº 1, Universidad de Valencia, pp. 25 – 39. Consultado: abril de 2010; http://www.uv.es/melija/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF

¹⁰ MASILLA GARAYAR, José Alfredo (2007), "Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de estudiantes de la cohorte educativa Concepción, los Olivos", tesis doctoral de la UNMSM, Lima – Perú.

¹¹ ÁLVAREZ FLORES, David Marcial (2007), "Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana", tesis doctoral de la UNMSM, Lima – Perú.

de la prueba: (2), (6), (8), (16), (24), (30), (33), (35), (38), 41), (43), (46). El puntaje máximo alcanzable en la respuesta es de 48 puntos.

- **Liderazgo (L):** Mide el grado de percepción de un conjunto de características estables, la capacidad de influir en un grupo, el nivel de confianza y funcionalidad percibido entre el equipo en la toma de decisiones, iniciativas, gestiones y promocionar un estilo de la administración eficiente con carácter estratégico donde exista un equilibrio organizacional, Abarca 12 ítems de la prueba: (3), (5), (10), (12), 19), (29), (31), (34), (37), (39), (42), (45). El puntaje máximo alcanzable en las respuestas es de 48 puntos.
- **Motivación (M):** Mide el conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza, contenido del trabajo mismo, el ambiente físico y psicológico. Abarca 12 ítems de la prueba: (4), (9), (13), (15), (18), (21), (23), (25), (27), (28), (32), (47). El máximo puntaje alcanzado es de 48 puntos.
- **Satisfacción laboral (SL):** Mide el grado actitudes de satisfacción que valora el trabajador o cuestiona con la relación con sus superiores o compañeros, condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo y reconocimiento. Abarca 11 ítems de la prueba: (1), (7), (11), (14), (17), (20), (22), (26), (36), 40), (44). El máximo puntaje alcanzado es de 44 puntos.

12.2. Claves de calificación:

CUADRO Nº 02: Dimensiones, ítems y baremos del test psicológico de clima organizacional (IPCO)

DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA POR DIMENSIÓN	ESCALA DE LA VARIABLE
Comunicación	2, 6, 8, 16,	25 – 48 ALTO	95 – 188 FAVORABLE
	24, 30, 33, 35,	13 – 24 MEDIO	
	38, 41, 43, 46	0 – 12 BAJO	
Liderazgo	3, 5, 10, 12,	25 – 48 ALTO	48 – 94 MEDIANAMENTE FAVORABLE
	19, 29, 31, 34,	13 – 24 MEDIO	
	37, 39, 42, 45	0 – 12 BAJO	
Motivación	4, 9, 13, 15,	25 – 48 ALTO	0 – 47 DESFAVORABLE
	18, 21, 23, 25,	13 – 24 MEDIO	
	27, 28, 32, 47	0 – 12 BAJO	
Satisfacción laboral	1, 7, 11, 14,	23 – 44 ALTO	
	17, 20, 22, 26,	12 – 22 MEDIO	
	36, 40, 44	0 – 11 BAJO	

Fuente: Elaboración propio

12.3. Corrección y calificación global (IPCO)

Para considerar clima laboral desfavorable debe obtenerse menos del 50% en el resultado de la prueba del máximo de puntos posibles y así con cada una de las dimensiones. (Ver cartilla Nº 02)

El test psicológico mide las cuatro dimensiones del clima organizacional docente; en general:

- **Si los resultados fluctúan entre 95 a 188;** el clima organizacional es favorable; en la comunicación organizacional, el liderazgo que se ejerce es agradable en su plenitud, donde los trabajadores se sienten motivados; intrínseca y extrínsecamente, mostrando un alto grado de satisfacción laboral por los diferentes factores alcanzados. El exceso desempeño laboral a raíz de alta motivación, muchas veces la entrega

hacia el trabajo hace que la familia se aíse progresivamente, pero también el mantenerse en el extremado conlleva a ganarse espacios de elogio y enemigos exteriores. En este rubro, los trabajadores no han experimentado los efectos psíquicos de burnout.

- **Si los resultados de su escala fluctúan entre 48 a 94;** el clima organizacional es medianamente favorable, indica que cada una de las unidades o dimensiones afectadas debe reforzarse con acciones adecuadas, tomar decisiones adecuadas, elaborar aplicar programas de mejora con ejercicios de seminario taller de inteligencia emocional. Si se deja los componentes de comunicación, motivación se generar los efectos psíquicos de burnout en niveles moderados.
- **Si los resultados de su escala fluctúa entre 0 a 47;** el clima organizacional es medianamente desfavorable, indica ejecutar acciones adecuadas y positivas, utilizando programas como inteligencia emocional. Si no se prioriza acciones a tiempo los efectos de burnout se visualizan formado por sensaciones de infelicidad, inutilidad, rechazo, falta de ilusión, resentimiento hacia las personas (agotamiento mental) sensación de depresión, agotamiento emocional y burnout (agotamiento emocional), caracterizado por fatiga, agotamiento físico, sensación de destrucción y abatimiento (agotamiento físico) tendrá circulado el ambiente interno y externo de la organización. Muchas veces termina siendo afectado el líder de la organización, envueltos en asuntos de denuncia, persecución y hasta destitución del cargo. Asimismo los efectos psíquicos de burnout se ha experimentado mucho o extraordinariamente. (Ver cartilla N° 04)

CARTILLA Nº 01

CUESTIONARIO BREVE DE BURNOUT (C.B.B.)

Autores: Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A. & Miralles, T. (1997)

Adaptado por:

Aniceto Elias Aguilar Polo

Instrucciones para responder el cuestionario

Este cuestionario hace referencia a diferentes formas de cansancio emocional, despersonalización, realización personal, características de la tarea, tedio, organización y consecuencias del Burnout que caracteriza a las organizaciones o instituciones educativas.

Este cuestionario es totalmente anónimo, los datos tendrán tratamiento estadístico.

Las frases que encontrará son de este tipo:

Consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo. (Si responde raramente, será de esta forma)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

Por favor, conteste primero las siguientes preguntas, referidas a datos generales. Donde aparecen varias opciones de respuestas, circule (©), la que corresponde y complete el espacio vacío:

A) Edad: _____ años

B) Sexo: 1 M 2 F

C) Relaciones de pareja: 1. Con pareja habitual 2. Sin pareja habitual 3. Sin pareja

D) Número de hijos: _____

E) Estudios realizados: 1. Primaria 3. Pre universitaria 5. Formación técnica
2. Secundaria 4. Universitaria

F) Profesión(especifique al máximo): _____

G) Cargo que ocupa actualmente: _____

H) Situación laboral: 1. Contratado eventual. 2. Nombrado. 3. Otros

- I) Tiempo de experiencia en la profesión: _____ años
- J) Centro o institución que trabaja: _____
- K) Tiempo que lleva en el mismo centro: _____ años
- L) Tiempo que lleva en el mismo cargo: _____ años
- M) Turnos: 1. No, horario habitual
 2. Si: 2.1. Mañana 2.2. Tarde 2.3. Noche.
- N) Número de horas que trabaja a la semana: _____ horas.
- O) Número de personas que atiende diariamente (promedio) en su trabajo: _____ personas
- P) ¿Qué tiempo de su jornada diaria pasa en interacción con los beneficiarios de su trabajo?
 1. Más del 75% 2. Cerca del 50% 3. Menos del 30%
- Q) ¿Tiene que realizar tareas relacionadas con su trabajo en su casa, en horario extralaboral?
 1. Sí 2. No Cuántas horas diarias (promedio estimado)_____

Conteste ahora a las siguientes preguntas, circulando una opción, en una escala de 1 a 5. Donde:

1	2	3	4	5
“En ninguna ocasión” o “Nada”	“Raramente” o “Poco”	“Algunas Veces” o “Algo”	“Frecuentemente” o “Bastante”	“Siempre” o “Mucho”

1. **En general estoy más bien harto de mi trabajo.**
 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre
2. **Me siento identificado con mi trabajo.**
 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre
3. **Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes**
 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre
4. **Mi supervisor me apoya en las decisiones que tomo.**
 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

5. **Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales.**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

6. **Mi trabajo actual carece de interés.**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

7. **Cuando estoy en mi trabajo, me siento de mal humor.**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

8. **Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

9. **Las relaciones personales que establezco en el trabajo son gratificantes para mí.**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

10. **Dada la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien sus resultados y su alcance.**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

11. **Las personas a las que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellas.**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

12. **Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

13. **¿Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud personal (dolor de cabeza, insomnio, etc.)?**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

14. **Mi trabajo es repetitivo.**

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

15. Estoy quemado en mi trabajo.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

16. Me gusta el ambiente y el clima de mi trabajo.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

17. El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

18. Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

19. El trabajo que hago dista de ser el que yo habría querido.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

20. Mi trabajo me resulta muy aburrido.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

21. Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
En ninguna ocasión Raramente Algunas veces Frecuentemente Siempre

PASE A LA SIGUIENTE...



CARTILLA Nº 02

INVENTARIO PSICOLÓGICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (IPCO)

Autor: Mg. Aniceto Elias Aguilar Polo

Instrucciones para responder el cuestionario

Este cuestionario hace referencia a diferentes formas de comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral que caracteriza a las organizaciones o instituciones educativas.

Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las frases rodeando con un círculo la respuesta.

No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario. No le ocupará más de 15 minutos.

No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero en sus respuestas.

Las frases que encontrará son de este tipo:

Mi jefe inmediato promueve la integración laboral.

N RV ~~AV~~ CF MF

A cada una de las frases deberá responder

DESCRIBE MEJOR LO QUE PIENSA HABITUALMENTE, lo que mejor caracteriza su forma de pensar. Elija el puntaje de 0 a 4 que mejor lo(a) describa según la siguiente escala de valoración:

N	RV	AV	CF	S
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	SIEMPRE

Nº	ENUNCIADOS	ESCALA				
1.	Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades institucionales	N	RV	AV	CF	S
2.	El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	N	RV	AV	CF	S
3.	El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	N	RV	AV	CF	S
4.	Existe un ambiente de confianza entre compañeros	N	RV	AV	CF	S
5.	En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.	N	RV	AV	CF	S

6.	En el trabajo se escuchan unos a otros.	N	RV	AV	CF	S
7.	El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz	N	RV	AV	CF	S
8.	El/la responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo	N	RV	AV	CF	S
9.	El/la responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad	N	RV	AV	CF	S
10.	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado	N	RV	AV	CF	S
11.	Existe el disfrute de buenas ideas en la institución.	N	RV	AV	CF	S
12.	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	N	RV	AV	CF	S
13.	Entre los trabajadores tiene interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre trabajadores.	N	RV	AV	CF	S
14.	En nuestra organización, hay un ambiente alegre de trabajo	N	RV	AV	CF	S
15.	En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa	N	RV	AV	CF	S
16.	En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.	N	RV	AV	CF	S
17.	El personal jerárquico le incentivan a realizar un buen trabajo	N	RV	AV	CF	S
18.	Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita formación específica	N	RV	AV	CF	S
19.	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	N	RV	AV	CF	S
20.	Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes	N	RV	AV	CF	S
21.	Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico.	N	RV	AV	CF	S
22.	Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios	N	RV	AV	CF	S
23.	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	N	RV	AV	CF	S
24.	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	N	RV	AV	CF	S

25.	Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto.	N	RV	AV	CF	S
26.	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros	N	RV	AV	CF	S
27.	Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria	N	RV	AV	CF	S
28.	La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más.	N	RV	AV	CF	S
29.	La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto.	N	RV	AV	CF	S
30.	Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización.	N	RV	AV	CF	S
31.	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo	N	RV	AV	CF	S
32.	Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continúa	N	RV	AV	CF	S
33.	Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo	N	RV	AV	CF	S
34.	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas	N	RV	AV	CF	S
35.	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo	N	RV	AV	CF	S
36.	Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución	N	RV	AV	CF	S
37.	Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo	N	RV	AV	CF	S
38.	Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo	N	RV	AV	CF	S
39.	Recibe recompensa por los logros durante su trabajo	N	RV	AV	CF	S
40.	Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados.	N	RV	AV	CF	S
41.	Se le permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo	N	RV	AV	CF	S
42.	Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos	N	RV	AV	CF	S
43.	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo	N	RV	AV	CF	S

44.	Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización.	N	RV	AV	CF	S
45.	Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento.	N	RV	AV	CF	S
46.	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	N	RV	AV	CF	S
47.	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	N	RV	AV	CF	S

COMPLETE LA SIGUIENTE... 

CARTILLA Nº 03

ESCALA DE EFECTOS PSÍQUICOS DE BURNOUT

Autores: García, M. & Velandrino, A. (1992)

Adaptado por:

Aniceto Elias Aguilar Polo

Instrucciones para responder el cuestionario

Señale el grado de intensidad del 1 al 4, el número correspondiente de acuerdo con lo que Usted, suele experimentar en su trabajo.

El uno ("1") si no ha experimentado esa conducta en absoluto

El dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente

El tres ("3") si la ha experimentado bastante y

El cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extraordinariamente.

ENUNCIADOS	1	2	3	4
1. Mi trabajo me agota emocionalmente.				
2. Siento desánimo acerca de mi profesión.				
3. Tengo un sentimiento de desesperanza sobre mi futuro en esta profesión.				
4. Siento que puedo tener una crisis nerviosa si no dejo mi trabajo.				
5. Mi profesión afecta negativamente a mis relaciones personales fuera del trabajo.				
6. Mi trabajo afecta negativamente a mi salud.				
7. Estoy harto de mi trabajo.				
8. Estoy irritado en el trabajo.				
9. Estoy desilusionado con mi trabajo.				
10. Me vienen ganas de dejar mi trabajo al momento.				
11. Mi trabajo me fastidia.				
12. Mi trabajo me tiene hasta el cuello.				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FICHA TÉCNICA DEL PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (PIE)

- I. NOMBRE ORIGINAL:** ESCALA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (EPIE)
- II. AUTOR:** Mg. Aniceto Elias Aguilar Polo
- III. ADMINISTRACIÓN:** Individual, grupal y colectiva a sujetos que están en proceso de aprendizaje, actividad laboral y etapa de formación académico.
- IV. DURACIÓN:** La duración del instrumento es de 5 minutos en el proceso.
- V. MATERIALES:** Los materiales son de carácter usual; lápiz, borrador y hoja impresa.

VI. OBJETIVO:

La escala permite evaluar las actividades socializadas en organizaciones laborales, los aspectos didácticos recibidos y el nivel de formación profesional generadas por el programa de inteligencia emocional en sus dimensiones de cociente emocional intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de tensión, cociente estado de ánimo general para mejorar el clima organizacional y superar los efectos de psíquicos de burnout.

VII. DESCRIPCIÓN:

El Programa Instruccional para la Educación y liberación Emotiva (PIELE) (Hernández y García, 1992)¹² es uno de los programas instructivos creados, desarrollados y evaluados dentro de la línea de investigación, los estudios realizados como de Gardner (1983)¹³, Salovey y Mayer, 1990 (1990)¹⁴,

¹² HERNANDEZ, P. Y GARCIA HERNANDEZ; M.D. (2004) Programa instructivo para la educación emocional, TEA, 3ª ed. Madrid – España.

¹³ GARDNER, H. (1993). Múltiple Intelligences. The theory in practice, Basic Books, Nueva York

¹⁴ SALOVEY, P. y MAYER, J. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality, Nueva York, p. 189 pp. 185-211.

Goleman (2000)¹⁵ Bar-On (2000)¹⁶ que considera la inteligencia emocional como una combinación de atributos estrechamente relacionados con la personalidad, que es distinta del CI, y está relacionada con competencias ligadas al logro académico y profesional.

El Programa de Inteligencia Emocional (PIE) tiene como objetivo principal el desarrollo socio-afectivo y psicomotor de los profesionales que tienen jornadas laborales. Pretende potenciar el ajuste y socialización personal a través del concepto positivo de uno mismo. La capacidad de tolerancia y superación de problemas, así como el desarrollo social a través de la comprensión, comunicación, motivación, responsabilidad social, colaboración con los demás y la satisfacción laboral. Este programa está dirigido al desarrollo el aspecto; social, emocional y psicológico de los profesionales en actividad laboral y mejorar el clima organizacional institucional y brindar la calidad de aprendizaje en los estudiantes.

VIII. PRUEBA PILOTO:

La prueba piloto se realizó con el apoyo de estudiantes de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, desde 2010 hasta la actualidad, que se utiliza en las diferentes actividades didácticas de liderazgo e inteligencia emocional, donde los estudiantes experimentan los tratamientos y se ejecuta la escala de evaluación del Programa de Inteligencia Emocional (PIE), donde la significancia de los resultados son significativos de acuerdo a Alfa de Cronbach; en un promedio de 0.80.

¹⁵ GOLEMAN, D. (2001), Emotional intelligence perspectives on a theory of performance. En C. Cherniss, & D. Goleman (Eds.), The emotionally intelligent workplace. San Francisco: Jossey-Bass.

¹⁶ Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). En R. Bar-On y J.D.A. Parker (Eds.). The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace. (pp. 363-387), CA: Jossey-Bass Inc., San Francisco.

CUADRO N° 07: Confiabilidad de la escala de evaluación del Programa de Inteligencia Emocional (PIE)

DIMENSIONES	COEFICIENTE DE ALFA CRONBACH
Evaluación global del PIE	0.80
Evaluación de aspecto didáctico	0.85
Evaluación profesional	0.75

Fuente: Base de dato estadístico

IX. ESTRUCTURA DE LA ESCALA:

CUADRO N° 08: Dimensiones, ítems y baremos de la escala: Evaluación del Programa de Inteligencia Emocional (PIE)

DIMENSIONES	ÍTEMS	BAREMOS
Evaluación global del PIE	1 a 25	89 – 125 SIGNIFICATIVO 57 – 88 MODERADO 25 – 56 INSIGNIFICATIVO
Evaluación de aspecto didáctico	1 a 10	31 – 40 ALTA 21 – 30 MEDIA 10 – 19 BAJA
Evaluación profesional	1 a 7	22 – 28 ÓPTIMA 15 – 21 REGULAR 7 – 14 DEFICIENTE

Fuente: Adaptación y elaboración propia

La escala establecida indica:

- **Dimensión: Evaluación global del Programa de Inteligencia Emocional (PIE)**

Si los resultados fluctúan entre 89 a 125: indica que el programa de Inteligencia Emocional (PIE) es significativo, como en el manejo de cociente emocional interpersonal (conocimiento emocional de sí mismo, seguridad, autoestima. Autorrealización, interdependencia); cociente emocional interpersonal (relaciones interpersonales, responsabilidad social, empatía); cociente emocional de adaptabilidad (solución de problemas, prueba de la realidad, flexibilidad) cociente emocional de

manejo de tensión (tolerancia y control de impulsos) y cociente emocional del estado de ánimo general (felicidad y optimismo), por lo que el sujeto muestra actitudes positivas, está dispuesto a realizar trabajos bajo presión, motivado, tienen autoestima suficiente, se realizan como persona y evitan los problemas psíquicos de burnout.

Si los resultados de su escala fluctúan entre 57 a 88; indica que el Programa de Inteligencia Emocional es moderado, por lo general el sujeto se muestra muchas veces no se siente autorrealizado, preocupado y con ansiedad a realizar trabajos encomendados, se requiere desarrolle un plan para corregir las áreas problema. Solamente valora algunos temas de estudio, investigación y se esfuerza por incursionar en asuntos institucionales. Tome decisiones adecuadas.

Si los resultados de su escala fluctúan entre 25 a 56; indica que el Programa de Inteligencia Emocional es insignificativo, por ende la actitud del sujeto es de ser negativista, no valora las actividades o acciones del equipo, su participación lo es indiferente, se siente conocedor de los temas, no brinda importancia de las consecuencias que originaría los problemas psíquicos de burnout. Necesidad urgente de acciones correctivas en el programa o reajuste. Esta conlleva a empeorar el clima laboral u organizacional.

- **Dimensión: Evaluación de aspecto didáctico**

Si los resultados fluctúan entre 31 a 40, indica que el aspectos didácticos percibidos en el Programa (PIE), brinda una alta participación en el equipo por lo que existe comunicación fluida, motivación, liderazgo, satisfacción laboral. El sujeto está en la capacidad de aplicar acciones positivas durante el aprendizaje, en la vida familiar – personal.

Si los resultados de su escala fluctúan entre 21 a 30; indica que el aspecto didáctico percibido en el Programa (PIE) es media, requiere tomar decisiones adecuada de reforzamiento personal indicando que es la

persona más importante e imprescindible en el equipo. Además asignar tareas sencillas y cortas para evitar el burnout.

Si los resultados de su escala están entre 10 a 19; indica que el aspecto didáctico percibido en el Programa (PIE) es baja requiere una necesidad urgente de acciones correctivas en el programa o reajuste en la motivación mediante el uso de recursos educativos adecuados, ejecución de técnicas grupales motivacionales, utilizar estrategias de juego de roles, etc., orientados a integrar y participar activamente.

- **Dimensión: Evaluación profesional**

Si los resultados fluctúan entre 22 a 28: indica que la evaluación del profesional es óptimo durante el proceso de ejecución del programa de Inteligencia Emocional (PIE), por lo que se requiere los servicios profesionales posteriores, se valora el dominio del conocimiento teórico – práctico.

Si los resultados de su escala fluctúan entre 15 a 21; la evaluación del profesional es regular, requiere reforzar mediante implementación de recursos educativos para evitar principios de problemas psicológicos de burnout.

Si los resultados de su escala fluctúan entre 7 a 14; la evaluación del profesional es deficiente, esta permite reforzar con profesionales de nivel y adicionar recursos educativos. Trae consigo el desprestigio, descontento, la muestra de una comunicación no verbal inadecuada.

Cada una de las dimensiones es evaluada de manera independiente, porque durante el proceso las acciones académicas cada sujeto muestra una visión cualitativa e individual. Se adiciona escala de 1 a 10 para valorar el aspecto didáctico percibido y la valoración personal o profesional.

ESCALA DE EVALUACIÓN DE GLOBAL DEL PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (PIE)

ROGAMOS SU COLABORACIÓN PARA RELLENAR ESTE CUESTIONARIO
SUS OPINIONES SON DE GRAN VALOR PARA REALIZAR LAS FUTURAS
MEJORAS.

INSTRUCCIÓN: Valore, marcando con un círculo (©) o aspa (x) los siguientes apartados teniendo en cuenta que:

5 = Siempre

4 = La mayoría de las veces sí

3 = Algunas veces sí, algunas veces no

2 = La mayoría de las veces no

1 = Nunca

1	Participo más en actividades del equipo	1	2	3	4	5
2	Hablo más con mis compañeros del equipo	1	2	3	4	5
3	He hecho nuevos amigos dentro del equipo	1	2	3	4	5
4	Me atrevo a decir mis opiniones aunque no sean compartidas por los demás	1	2	3	4	5
5	Respeto más las opiniones de los demás	1	2	3	4	5
6	Estoy más atenta/o a los compañeros que necesitan ayuda y les ayudo más que antes	1	2	3	4	5
7	Tengo más confianza en mí misma/o	1	2	3	4	5
8	Tengo más confianza en mis compañeros	1	2	3	4	5
9	Expreso más lo que siento	1	2	3	4	5

10	Estoy más atenta/o a los sentimientos de los demás	1	2	3	4	5
11	Me veo mejor a mí misma/o, más buena/o valiosa/o	1	2	3	4	5
12	Tengo mejor opinión de mis compañeros, creo que ellas/os son valiosas/os	1	2	3	4	5
13	Respeto más las normas de equipo	1	2	3	4	5
14	Tengo ideas más originales y creativas con respecto a mi forma de pensar	1	2	3	4	5
15	Soy más imaginativa/o, creativa/o	1	2	3	4	5
16	Tengo más autocontrol de mis emociones y dirijo mejor mi conducta	1	2	3	4	5
17	He progresado en gobernar mi vida con mi inteligencia	1	2	3	4	5
18	Si he tenido dificultades he aprendido a buscar salidas y no ahogarme en un vaso de agua	1	2	3	4	5
19	Interpreto y valoro mejor la realidad	1	2	3	4	5
20	Acepto mejor las cosas que pasan en mi realidad	1	2	3	4	5
21	Soy más realista que antes	1	2	3	4	5
22	He aprendido a superar mis problemas aceptándolos	1	2	3	4	5
23	Estudio más y mejor	1	2	3	4	5
24	He aportado algo positivo para conseguir más felicidad en mi casa	1	2	3	4	5
25	Acepto mi responsabilidad social en el equipo	1	2	3	4	5

EVALUACION DE ASPECTOS DIDÁCTICOS DEL PIE

ROGAMOS SU COLABORACIÓN PARA RELLENAR ESTE CUESTIONARIO SUS OPINIONES Y SUGERENCIAS SON DE GRAN VALOR PARA REALIZAR FUTURAS MEJORAS

Evaluación de aspectos didácticos percibidos el Programa (PIE)

Valore, marcando con un círculo los siguientes apartados, teniendo en cuenta que:

1= DEFICIENTE, 2= REGULAR, 3= BUENO Y 4= OPTIMO

1	Valoración de la organización del equipo	1	2	3	4
2	Comunicación constante con el equipo	1	2	3	4
3	Participación en la búsqueda de información	1	2	3	4
4	Participación en el trabajo en equipo	1	2	3	4
5	Participación en las decisiones del equipo	1	2	3	4
6	Participación en la redacción del trabajo final	1	2	3	4
7	Persistencia en lograr la tarea propuesta	1	2	3	4
8	Satisfacción con la tarea realizada	1	2	3	4
9	Dominio del tema	1	2	3	4
10	Puntúa tu trabajo	1	2	3	4

VALORACION DIDÁCTICO PERCIBIDO (del 1 al 10)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mencione observaciones y/o sugerencias

EVALUACION DEL PROFESIONAL

Nombre del Profesor:
Valore, marcando con un círculo los siguientes apartados, teniendo en cuenta que:

1= DEFICIENTE, 2= REGULAR, 3= BUENO Y 4= OPTIMO

1	Dominio de la materia	1	2	3	4
2	Claridad en la exposición	1	2	3	4
3	Respuesta a las preguntas	1	2	3	4
4	Metodología aplicada	1	2	3	4
5	Valor de la documentación entregada	1	2	3	4
6	Utilización de medios	1	2	3	4
7	Interacción con los equipos	1	2	3	4

VALORACION PERSONAL (del 1 al 10)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sugerencias

LEYENDA:

Dominio de la materia: Conocimientos teóricos y prácticos

Claridad de la exposición: Capacidad de transmitir, de manera sencilla sus conocimientos

Respuesta a las preguntas: Respuesta satisfactoria de las preguntas planteadas por los docentes.

Metodología aplicada: Equilibrio teoría-práctica, trabajos en equipo, análisis de casos, entre otros

Utilización de medios: Adecuación de los medios disponibles (video, audio, computadora)

Integración con el equipo: Capacidad de conectar con los docentes, de fomentar el dialogo, las preguntas y demás.

