



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA
DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**

Autora:

Bach. Almestar Farfan Leslie Maryuri

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1894-378X>

Asesor:

Dr. Callejas Torres Juan Carlos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8919-1322>

Línea de Investigación:

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad.**

Sub línea de Investigación:

**Nuevos materiales y tecnologías para la Innovación en salud preventiva y
recuperativa.**

Pimentel – Perú

2024

**PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS
LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO**

APROBACIÓN DE LA TESIS

USS Carla Giovanna Morales Huamán
DIRECCIÓN DE BIENESTAR
UNIVERSITARIO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANUCO

Dra. Morales Huamán Carla Giovanna

Presidente del jurado de tesis

Mg. Malacas Bautista Carlos
Secretario del jurado de tesis

Dr. Juan Carlos Callejas Torres
Orcid 0000-0001-8919-1322
Renacyt P0098518
Scopus Author ID 57222188256

Dr. Callejas Torres Juan Carlos
Vocal del jurado de tesis


DECLARACIÓN JURADA

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresado del Programa de Estudios de **Maestría en Psicología Clínica** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

“PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

ALMESTAR FARFAN LESLIE MARYURI	DNI: 71574249	 Leslie M. Almestar Farfán PSICÓLOGA C.PsP. Nº 45011
---	----------------------	---

Pimentel, 17 de diciembre de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN






12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



ÍNDICE GENERAL

Índice de tabla	vi
Índice de figuras	vii
Dedicatoria	viii
Agradecimiento	ix
ABSTRAC	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Formulación del Problema	16
1.3. Justificación e importancia del estudio	16
1.4. Objetivos	17
1.4.1. Objetivos General	17
1.4.2. Objetivos Específicos	17
1.5. Hipótesis	18
1.7. Bases teóricas relacionadas al tema	22
II. MARCO METODOLÓGICO	47
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	47
2.2. Variables, Operacionalización	48
2.3. Población, muestreo y muestra	52
2.3.1. Población	52
2.3.2. Muestreo	52
2.3.3. Muestra	53
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	54
2.5. Procedimientos de análisis de datos	57
2.6. Criterios éticos	57
2.7. Criterios de Rigor científico	58
III. RESULTADOS	60
3.1 Resultados según objetivos	60
3.2 Aporte de la Investigación	77
3.3. Discusión de resultados	102
COMPROBACIÓN DE LOS RESULTADOS	105
IV. CONCLUSIONES	110
V. RECOMENDACIONES	111
REFERENCIAS	112
ANEXOS	123

Índice de tabla

Tabla 1 <i>Cuadro resumen de la Terapia Cognitivo Conductual.</i>	32
Tabla 2 Cuadro resumen sobre el estrés.	45
Tabla 3 <i>Distribución de la población de docentes de la I.E por niveles y turnos</i>	52
Tabla 4 <i>Distribución de la muestra de estudio</i>	54
Tabla 5 <i>Estadísticas de fiabilidad General.</i>	57
Tabla 6 <i>Frecuencia de estrés laboral por niveles. Pre test</i>	60
Tabla 7 <i>Porcentajes de frecuencia por Dimensión de la aplicación del Pre test</i>	60
Tabla 8 <i>Dimensión Ansiedad por Niveles educativos</i>	63
Tabla 9 <i>Dimensión Depresión por Niveles educativos</i>	64
Tabla 10 <i>Dimensión Creencias Desadaptativas por Niveles educativos</i>	65
Tabla 11 <i>Dimensión Presiones por Niveles educativos</i>	66
Tabla 12 <i>Dimensión Desmotivación por Niveles educativos</i>	67
Tabla 13 <i>Dimensión Mal Afrontamiento por Niveles educativos</i>	68
Tabla 14 <i>Dimensión Ansiedad y sexo</i>	69
Tabla 15 <i>Dimensión Depresión y sexo</i>	70
Tabla 16 <i>Dimensión Creencias Desadaptativas y sexo</i>	71
Tabla 17 <i>Dimensión Presiones y sexo</i>	72
Tabla 18 <i>Dimensión Desmotivaciones y sexo</i>	73
Tabla 19 <i>Dimensión Desmotivaciones y sexo</i>	74
Tabla 20 <i>Correlaciones entre dimensiones</i>	75
Tabla 21 <i>Información sobre Planeación estratégica</i>	86
Tabla 22 <i>Detalles de la primera sesión</i>	87
Tabla 23 <i>Detalles de la segunda sesión</i>	90
Tabla 24 <i>Detalles de la tercera sesión</i>	92
Tabla 25 <i>Detalles de la cuarta sesión</i>	93
Tabla 26 <i>Detalles de la quinta sesión</i>	95
Tabla 27 <i>Detalles de la sexta sesión</i>	97
Tabla 28 <i>Detalles de la séptima sesión</i>	99
Tabla 29 <i>Frecuencia de dimensiones en Pre y Post test</i>	105
Tabla 30 <i>Porcentajes de frecuencia por Dimensión de la aplicación del Pre y Post test</i>	106
Tabla 31 <i>Pruebas de normalidad por escala y dimensiones</i>	108
Tabla 32 <i>Estadísticos de prueba de Wilcoxon. Pre y post test</i>	109

Índice de figuras

Figura 1 Modelo Cognitivo de Beck	28
Figura 2 Tendencias históricas del Proceso Cognitivo Conductual y sus aportes	38
Figura 3 Distribución del aporte práctico	101

Dedicatoria

A mí, por la resiliencia, la paciencia y la perseverancia que mantuve durante todo este tiempo para lograr culminar este grado profesional con éxito.

Leslie M. Alméstar Farfán

Agradecimiento

A mi mamá Mirna Aydeé, por todo el apoyo condicional que me ha brindado todos estos años, porque sin ella no hubiera tenido el impulso para llegar hasta donde estoy ahora. De igual manera, a Kristhian que de alguna manera su compañía me reconforta. A mi querida Lilo, quien llego en el momento menos esperado a mi vida, pero logro darme esos momentos de felicidad importantes para mi día a día.

RESUMEN

En la educación, maestros y estudiantes enfrentan altos niveles de estrés, afectando su bienestar y desempeño académico. El estrés laboral en docentes se asocia con diversas repercusiones físicas, emocionales, cognitivas y conductuales, afectando su calidad de vida y su capacidad para enseñar. Por lo cual esta investigación tuvo como objetivo aplicar un Programa Cognitivo Conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Chiclayo. Para ello, se indagaron las diversas causas que originan el problema, evidenciando una insuficiencia en el proceso cognitivo conducta para hacer frente a situaciones de estrés. Así pues, la investigación tuvo un enfoque mixto, de tipo aplicada con diseño descriptivo y pre experimental. La muestra fue 62 docentes de los tres niveles de educación básica regular. La recolección de datos se dio a través de la Escala ED-6, instrumento que fue validado por 3 expertos, consiguiendo una confiabilidad del $\alpha = 0.96$ para su uso. Se elaboro y aplicó el aporte práctico de 7 sesiones psicoeducativas con un enfoque en la terapia cognitivo-conductual, basándose en técnicas de reestructuración cognitiva, habilidades de afrontamiento y solución de problemas. Los resultados muestran que todos los cambios son altamente significativos, con valores de significancia de ,000 en todos los casos, puesto que la presencia de estrés en los participantes con niveles altos disminuyó a 0.0%, mientras que el porcentaje de participantes con niveles moderados y bajos aumentaron sus valores al 64.5 y 35.5% respectivamente. Lo que evidencia una mejora significativa en los procesos cognitivos que generan capacidades personales para disminuir la presencia de estrés.

Palabras clave: Estrés mental, programa, cognitivo, conductual, docente.

ABSTRAC

In education, teachers and students face high levels of stress, affecting their well-being and academic performance. Occupational stress in teachers is associated with various physical, emotional, cognitive, and behavioral repercussions, affecting their quality of life and their ability to teach. Therefore, this research aimed to implement a Cognitive Behavioral Program to reduce occupational stress in teachers at an Educational Institution in Chiclayo. To achieve this, the various causes of the problem were investigated, revealing an insufficiency in the cognitive-behavioral process to cope with stressful situations. Thus, the research had a mixed approach, applied with a descriptive and pre-experimental design. The sample consisted of 62 teachers from the three levels of regular basic education. Data collection was done through the ED-6 Scale, an instrument that was validated by 3 experts, achieving a validity of $\alpha = 0.96$ for its use. A practical contribution of 7 psychoeducational sessions was developed and implemented with a focus on cognitive-behavioral therapy, based on cognitive restructuring techniques, coping skills, and problem-solving. The results show that all changes are highly significant, with significance values of .000 in all cases, as the presence of stress in participants with high levels decreased to 0.0%, while the percentage of participants with moderate and low levels increased to 64.5% and 35.5% respectively. This demonstrates a significant improvement in cognitive processes that generate personal capacities to reduce the presence of stress.

Keywords: Mental stress, program, cognitive, behavioral, Teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente nos encontramos en un mundo que avanza de forma continua y muy de prisa, con avances de forma diaria. Esto involucra que las personas susciten situaciones positivas y también negativas, dentro de las negativas encontramos al estrés. Durante el año 2020, el tema del estrés durante la pandemia de COVID-19 ha adquirido una importancia considerable, con varios autores examinando sus efectos y ramificaciones. Investigaciones han señalado un notable incremento en los niveles de estrés, particularmente entre mujeres y personas de 19 a 30 años, como resultado de factores como el confinamiento y la hospitalización (Durán, R., 2022).

Una investigación llevada a cabo en Europa y Latinoamérica con una muestra de 10,000 individuos, de los cuales 9,572 eran docentes, mostró que el 93% experimenta estrés y agotamiento emocional. El principal factor estresante identificado fue la percepción de que las tareas administrativas impuestas tras el estado de emergencia eran "demasiadas". Durante la pandemia, se observó un nivel de estrés medio-alto, con repercusiones negativas en la adaptación a nuevas modalidades educativas y la escasez de recursos tecnológicos (Robiet, A. y Pérez, M., 2020).

El Ministerio de Trabajo, considera el estrés laboral como una "enfermedad" esto debido a la presencia de malestar tanto físico y emocional que vivencian algunos trabajadores en su centro de labores donde las condiciones no son las adecuadas; caracterizándose principalmente por relaciones interpersonales hostigantes, modelos autoritarios y de opresión, afectando de manera directa a la productividad en el desarrollo de sus actividades (Cutipé, et al., 2020).

El estrés laboral se ha convertido en un problema común e influye a menudo causando serios problemas de salud para los empleados, a su vez crear un déficit en la economía de la organización. El estrés laboral es cuando las personas sienten que la situación o las exigencias del trabajo pueden exceder sus capacidades y recursos frente a ella (Acosta, 2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que el estrés laboral, en el año 2021, no se limita a ser un asunto trivial, sino que constituye un fenómeno complejo con consecuencias significativas para la salud física y emocional de los empleados. Este tipo de estrés puede afectar a trabajadores de todas las categorías y profesiones, influyendo tanto en su bienestar físico como mental, y alterando la forma en que desempeñan sus labores, pudiendo llevar al ausentismo en el trabajo. Se enfatiza que el estrés laboral está en aumento

debido a cambios en la organización del trabajo, siendo el segundo problema de salud más común entre los empleados, después de los trastornos musculoesqueléticos. Por lo tanto, es crucial abordar este problema de manera integral, teniendo en cuenta factores ambientales y laborales, así como las respuestas individuales y su impacto en la salud mental.

La investigación explica cómo el estrés afecta el desempeño laboral y reduce el nivel de productividad de los asociados al debilitar su productividad, siendo un estado emocional que requiere aplicación para identificar el riesgo a través de los interrogatorios que abarcan la búsqueda de factores psicosociales: fisiológicos, de comportamiento social, intelectual y profesional, acompañado de sentimientos (Duran, 2019)

En esa dirección, nos enfocamos más específicamente en el estrés en el trabajo, sobre cuántas personas padecen diariamente esta patología al realizar sus labores, lo que a su vez a menudo provoca consecuencias negativas, físicas, emocionales y mentales para uno o más involucrados (Barrera, 2020).

Cabe mencionar que poder desempeñarse como maestro en todo el mundo se sabe que no es nada fácil, ya que las circunstancias diarias ponen a prueba su labor, ya que debe tener cualidades de servicio, compromisos con la formación de los alumnos y sobre todo el alto nivel de responsabilidad con ellos. Esto implica características estresantes de forma diaria como el resultado situaciones donde se experimenta la ansiedad, la prisa, muchas preocupaciones y la competitividad laboral, agregando a ello el limitado apoyo del gobierno y de la sociedad (Segura, 2022).

En efecto la profesión docente, por su naturaleza, involucra la delicada tarea de moldear el futuro de las generaciones venideras. La responsabilidad asociada con el cuidado y la formación de jóvenes individuos, quienes a menudo experimentan diversas presiones y expectativas tanto dentro como fuera del entorno escolar, crea un entramado complejo de desafíos emocionales y profesionales para los docentes (Cabezas et al., 2022)

La Pontificia Universidad Católica del Perú, PUCP (2022), haciendo uso de la Encuesta Nacional a Docentes, ENDO la cual esta desarrollada por el Ministerio de Educación, MINEDU, muestra que el 55.8% de los docentes de Educación básica regular han presentado niveles altos de estrés afectando directamente su bienestar socioemocional.

Por su parte, American College Health Association (2021) encontró que el 30,1% de estudiantes de universidad presentan un alto nivel el estrés por lo cual no se desarrollan académicamente bien.

El Informe Mundial de Salud Mental (OMS, 2022) indicó que entre los mil millones de personas que padecían un trastorno mental en 2019, el 15% de los adultos en edad laboral experimentaron un trastorno de este tipo. El entorno laboral agrava problemas sociales más extensos que influyen negativamente en la salud mental, incluyendo la discriminación y la disparidad social.

En Perú, Martínez (2019) se enfocó en la vida de los profesores, el 87% de las universidades de los tres lugares tienen presión académica, eso es 9 de 10, mientras que el 36% fueron promedio, el 31% respondió bajo y 10% es alto.

Del mismo modo, Guzmán et al. (2019) se enfocaron en docentes de Doctorado en Psicología, demostrando que del total de la población el 62% presentaban niveles de estrés moderado.

Cuba (2019) refiere, que el estrés laboral en los docentes se define como un conjunto de experiencias de situaciones negativas y difíciles que involucra el enojo, impotencia, ira, fastidio, baja autoestima, depresión y ansiedad, debido a la excesiva carga de los maestros que implica cambios a nivel químico y fisiológico.

Respecto al estrés laboral en los docentes, se indagó a Alvites (2019) el maestro se ve sumergido en situaciones que encierran emociones no agradables, siendo negativas, llevando a la ansiedad y depresión, con sistemas irritables. Para Pineda et al. (2021) en su estudio explicaron sobre las reacciones de docentes del nivel primario que describieron la presencia de niveles de agotamiento mental en el 61.11% y en despersonalización con 52.78%. Por tanto, los maestros se vieron más estresados en los que corresponde a las demandas laborales como fueron los horarios y las acciones. También las actividades laborales involucradas a las nuevas tecnologías y las plataformas virtuales.

A nivel regional, Segura (2022) en la ciudad de Ferreñafe, demuestra la importancia del uso de programas donde los docentes conozcan los efectos negativos y aprender estrategias cognitivas y conductuales y el procedimientos de intervención para abordar el problema permitió el aprendizaje de lidiar con su estrés, de ahí esta situación sirva de apoyo emocional para que puedan hacer su trabajo diario más eficiente, eficaz y, lo que es más importante, les ayudó a gestionar sus relaciones con confianza.

Además, según estos estudios, mencionan las reacciones de mayor significancia respecto al estrés laboral en los profesores de la institución educativa:

- **Reacciones físicas:** La presencia de escalofríos, sudor excesivo, ardor y malestar estomacal, cefaleas, taquicardias, vómitos y mareos, dolor en el pecho, hipo e hiperventilación, tensión o dolores musculares.
- **Reacciones cognitivas:** Presentan dificultad para concentrarse, confusión, problemas de atención y memoria, reacción de sobresalto exacerbada, desorientación y dificultades para tomar decisiones.
- **Reacciones emocionales:** Sentimientos de culpa e insuficiencia, temor, ira, ansiedad, actitudes agresivas, presencia de llanto e irritabilidad.
- **Reacciones conductuales:** Cambios en los patrones del sueño, pérdida o aumento en el apetito, inciden en el consumo de alcohol u otras sustancias, brotes de ira, dificultad para expresarse de manera asertiva, retraimiento, inquietud, frustración.
- **Reacciones interpersonales:** Se muestran como personas hostiles, deja de ser amable y tendrá un gesto desagradable en su rostro, por lo que su relación con otras personas no será satisfactoria.
- **Reacciones mentales:** Sensación de desgano, pérdida de interés y cansancio excesivo.

Las reacciones descritas se encuentran relacionados con la problemática anteriormente señalada, por ende, es importante reconocer la existencia de estos signos en los docentes de las instituciones educativas porque implica esta situación en la presencia del estrés laboral y afecta en el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Sobre esta base se formuló el **problema científico:** La insuficiencia en el proceso cognitivo conductual incide en el desarrollo de estrés laboral.

En específico, se describe que la Institución Educativa aun no recibe ni ha tenido intervenciones psicológicas de forma sistematizada para involucrar a los docentes, es por lo que en base a esta situación se plantean los siguientes **posibles diagnósticos causales** que originan el problema de esta investigación, evidenciándose a través de entrevistas y por medio de la observación refiriendo lo siguiente:

- La gran preocupación de los maestros sobre el grado de entendimiento y cumplimiento de los estudiantes con respecto a actividades propias de la asignatura.
- Malestares físicos como dolores de espalda por tantas horas frente a una computadora.
- Excesiva demanda laboral en la institución educativa y se lleva trabajo para hacerlo en el domicilio con el llenado de registros, programaciones.
- Un inadecuado ambiente laboral, por dificultades en las relaciones interpersonales.

Para una mejor comprensión, se manifiesta como **objeto de investigación** el Proceso Cognitivo Conductual.

Este modelo psicoterapéutico cognitivo-conductual tiene como autores principales a Albert Ellis y Aarón Beck, quienes describe que este enfoque, explica las conductas desadaptativas que producen malestar emocional. Determinando que, para modificar la reacción emocional frente a una situación, se debería intervenir en los procesos cognitivos (Díaz et al., 2016).

Caballero y Gálvez (2019) mencionaron que la Terapia Cognitivo Conductual (TCC) incluye la psicoeducación, pues encierra la modificación de pensamiento, cambiando el comportamiento y reacciones fisiológicas (Mendoza, 2020).

Referente a la TCC, Kosovsky (2018) menciona que desde los años 70 viene teniendo un desarrollo eficaz dentro de la psicoterapia. Considerando que en primera instancia el modelo se enfocaba solamente en el desarrollo del comportamiento, siendo Bandura uno de los que tuvo mayor aporte en los tratamientos, con el desarrollo de su teoría del aprendizaje.

Así mismo, mediante su investigación Mendoza (2020), demuestra que el tratamiento de la TCC es hasta la actualidad es uno de los mejores tratamientos psicoterapéuticos. Pues, es uno de los más estudiados en el marco de la psicología, y porque son estos mismos estudios los que demuestran de manera confiable su eficacia en comparación de otros enfoques.

Para culminar con esta parte, el **campo de acción** se considera la dinámica del proceso cognitivo conductual.

1.2. Formulación del Problema

La insuficiencia en el proceso cognitivo conductual incide en el desarrollo de estrés laboral

1.3. Justificación e importancia del estudio

El estrés laboral se ha convertido en una prueba importante de las consecuencias de subestimar los factores de riesgo psicosocial y permite a los empleadores centrarse en proyectos, programas y actividades específicos para promover, prevenir y controlar estos factores. Sin embargo, existen pocos programas institucionales o de beneficios donde la demanda excede la inmediata regulación estatal, más bien reacciona de forma realista.

El impacto psicológico y emocional es muy importante en todo el proceso, están especialmente presentes para los docentes de la institución educativa independientemente del género, la edad, la raza, etc., la presión del trabajo hace que el estrés juegue un papel

fundamental en el desarrollo de las actividades. La reducción del estrés laboral en los docentes permitirá ayudar en la enseñanza de los alumnos.

Este trabajo logra identificar situaciones y factores que amenazan la estabilidad emocional de los maestros y permite la creación de mecanismos que promuevan soluciones a problemas y visibilizar el riesgo psicosocial a las personas expuestas a diversos factores. Demuestra su razón de ser con resultados y se proporcionan conclusiones y discusión que servirá como base teórica para el futuro. Un estudio donde todo lo descubierto puede ser discutido o comparado. Además, contribuye con cultivar el desarrollo científico y teórico de las variables así utilizadas. Una visita obligada para los profesionales en este campo de trabajo y las personas expuestas a tales riesgos.

Una vez más, el estudio aporta razones metodológicas para las variables. Con eso en mente, habrá conclusiones y resultados que pueden ser utilizados para la construcción, diseño y/o validaciones de instrumentos de medida.

Por último, cabe añadir que el estudio tiene una razón práctica, ya que todos los resultados de exposición pueden ser diseñados y desarrollados en programas para prevenir y promover la salud mental.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivos General

Constatar los efectos de la aplicación de un programa cognitivo conductual para la disminución del estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Chiclayo.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente la dinámica del proceso cognitivo conductual y su desarrollo histórico.
- Diagnosticar el estado actual del proceso cognitivo conductual en relación a la disminución de estrés en docentes de una institución educativa.
- Elaborar la planeación y desarrollo del programa cognitivo conductual para la disminución de estrés en docentes.
- Validar experimentalmente el efecto de la aplicación del programa cognitivo conductual en la disminución del estrés en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

1.5. Hipótesis

Si se aplica un programa cognitivo conductual, que tenga en cuenta técnicas de reestructuración cognitivas y técnicas de respiración se contribuirá a la disminución de presencia de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

1.6. Trabajos previos

Se identificaron investigaciones a nivel internacional, nacional y local según las variables del presente estudio. Encontramos las siguientes:

Ámbito Internacional

Jara et al. (2023) realizan una investigación en la cual analizaron la presencia repercusión laboral del estrés en 35 docentes ecuatorianos. Teniendo como resultados bajos niveles de estrés lo cual no se ven afectadas sus funciones laborales. No obstante, muestran también que el 67% de los docentes es muy propenso a desarrollar estrés. Concluyendo, que resulta necesario el promover un plan de acción que fortalezca el desarrollo de capacidades y habilidades personales de afrontamiento lo cual permitiría en los docentes desarrollen niveles altos de estrés.

Álvarez et al. (2022) en su investigación, analizaron la presencia de estrés en 272 docentes en el contexto de la virtualidad en tiempos de pandemia. Usaron el Cuestionario de contenido de trabajo de Karasek. Como resultado tuvieron elevados niveles de estrés, el mismo que está vinculado a las dificultades para adaptarse a la virtualidad, cambios en la planificación y expectativas negativas respecto a la mejora de su situación. Concluyendo, que los docentes tienen dificultades en sus procesos cognitivos que le permiten hacer frente al estrés para adaptarse a entornos digitales, lo que hizo que sus los niveles de estrés sean elevados.

Espinosa et al. (2021) desarrollaron una investigación sobre el de estrés y su efecto en el rendimiento laboral de los docentes para la elaboración de una estrategia preventiva. Utilizaron el instrumento MBI (Maslach Burnout Inventory). Como resultado se obtuvo que un 20% de los docentes presentan inclinación a desarrollar un Síndrome de Burnout al tener elevados niveles de agotamiento emocional y despersonalización, además de un nivel bajo de realización personal. Por lo cual, proponen una estrategia de prevención con la finalidad aminorar los impactos negativos del estrés y contribuya con la mejora del desempeño laboral de la población.

En Paraguay, López et al. (2021) desarrollaron una investigación con el objetivo de determinar la presencia de estrés en 415 docentes de nivel de educación básica en el

contexto de la pandemia. Aplicaron el Cuestionario de Estrés Percibido de Levenstein, teniendo como resultado un 13,49% obtuvieron un nivel moderado de estrés, y el área de mayor afectación fue la sobrecarga laboral, la misma que afecta en el desempeño en las labores realizadas.

Casanova et al. (2019) en Cuba, desarrollaron un estudio exploratorio, teniendo como objetivo investigar las manifestaciones del estrés en docentes universitarios, para lo cual aplicaron el Inventario de Burnout Potencial a 143 profesores. Teniendo como resultados que un 88,1% presentaron un nivel bajo de estrés y un 11,9% en nivel moderado, donde los principales factores que originan este estrés, son el conflicto entre trabajadores y la sobrecarga laboral, así también, la presencia de Burnout en los docentes se ve reflejada en el cansancio emocional y en algunos casos la presencia de casos de despersonalización, lo que también termina afectando en su bienestar y desempeño laboral.

Los datos recopilados en diversos estudios sobre el estrés en docentes resaltan la complejidad y la variabilidad de los factores que influyen en su bienestar laboral. El contraste entre los niveles de estrés documentados en diferentes países y contextos educativos enfatiza la necesidad de abordajes personalizados en la gestión del bienestar docente. La implementación de programas de apoyo psicológico, la promoción de prácticas de autocuidado y el fomento de entornos laborales saludables emergen como estrategias clave para mitigar los efectos negativos del estrés en los docentes y, en última instancia, mejorar la calidad educativa.

Ámbito Nacional

Rodríguez (2021) tuvo como objetivo el diseñar un programa bajo el enfoque cognitivo-conductual a fin de reducir la presencia de estrés en 61 maestros trujillanos de una Institución educativa del nivel secundario. Para ello utilizó el instrumento ED-6. Obteniendo como resultado, 14.8 % de la población presenta un nivel alto de estrés. Por lo cual, propuso un plan de intervención cognitivo-conductual de al menos 15 sesiones, donde se aborden temas como las creencias desadaptativas, afrontamiento y manejo de las emociones.

En su estudio llevado a cabo en Lima, García et al. (2021) se centraron en examinar los elementos que afectan el estrés laboral entre los profesores universitarios. Emplearon un enfoque mixto e involucraron a 50 docentes a quienes se les administró un cuestionario específico para evaluar su nivel de estrés. Los resultados señalan que el 45% de los encuestados exhiben niveles elevados de estrés, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias de apoyo psicológico en el entorno universitario.

Bada (2020) desarrollaron una investigación sobre el estrés laboral y el clima organizacional, para lo cual utilizaron una muestra de 140 docentes, aplicando el Inventario de burnout de Maslach (MBI) y una escala de clima laboral. Obteniendo como resultado predominante, que un 80,7% de los docentes presentaron un nivel medio de estrés. Una relación negativa entre ambas variables, por lo que se concluye que un mal clima laboral en la escuela, generaría que los docentes desarrollen elevados niveles de estrés.

Marigorda (2020) desarrolla su investigación que buscaba hallar el vínculo entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Ayabaca en la modalidad virtual, su muestra poblacional fue de por 14 docentes, a los que se les aplico la Ficha cuestionario de Estrés laboral y Cuestionario de desempeño docente. Proporcionando como resultado, que en su mayoría presentaron un nivel bajo de estrés, sin embargo, un 28,6% presentaron un nivel medio de estrés y un 7,1% presentaron un nivel alto de estrés. En cuanto al tipo de relación es inversa, siendo así que, a mayor presencia de estrés en el docente, su desempeño será menor. Es necesario tener en cuenta el contexto en el que se desarrolló la investigación, estando los docentes en modalidad virtual, lo que podría significar una mejora positiva para ellos respecto a la facilidad y comodidad para el desarrollo de sus clases.

Alvites (2019) tuvo como objetivo describir la relación entre el estrés docente y los factores psico sociales, teniendo una muestra de 81 docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, de los diferentes niveles académicos. Utilizó la Escala ED-6 de manera virtual, dando como resultado una correlación altamente significativa entre ambas variables, lo que indica que las condiciones laborales van a influir de manera directa a la presencia de estrés en los docentes. Por lo tanto, mencionan que un ambiente laboral que cubre las necesidades del docente, que cuenta con recursos materiales y que brinde oportunidades de desarrollo, permitirá que el desarrollo de la función del docente se realice con mayor eficiencia.

Tacca y Tacca (2019) desarrollan su investigación en Lima, teniendo como objetivo la identificar la relación de estrés y los factores de riesgo psicosociales, empleando el test Superintendencia de Seguridad Social, 2018 (SUSESO-ISTAS 21) y la Escala de Estrés Percibido (PSS14) aplicado a 117 docentes universitarios. Finalmente se obtuvo que la relación era medianamente positiva, siendo que a mayor nivel de exigencias y menor niveles de apoyo recibido por la organización mayor serán los niveles de estrés percibido por docentes. Mencionan también que los docentes contratados son los que perciben

mayores niveles de estrés puesto que la poca estabilidad laboral hace que perciba el ambiente laboral y el ritmo de trabajo de manera mas intensa y exhaustiva.

Los estudios recopilados muestran la complejidad del estrés docente y sus correlaciones con diversos factores, desde el clima organizacional hasta las demandas laborales y la estabilidad del empleo. En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de abordar el estrés docente desde una perspectiva integral, considerando tanto los aspectos individuales como los contextuales. La promoción de un clima laboral saludable, el apoyo emocional y la implementación de estrategias de afrontamiento podrían contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida y el rendimiento de los docentes, así como a fortalecer el sistema educativo en su conjunto.

Ámbito regional o local

Flores et. al (2022) abordaron el estrés y desempeño docente en una institución educativa de Motupe, el enfoque de su investigación fue mixto y cuasiexperimental, por lo cual tuvieron una muestra de 47 docentes aplicándoles el test de estrés laboral de OIT-OMS. Con lo cual obtuvieron que el 50% de los docentes presenta niveles intermedio y alto de estrés los cuales están relacionados con su desempeño dentro de su centro de labores. Demostrando que, al realizar una intervención de 4 talleres de 4 sesiones cada uno, los niveles de estrés disminuyeron, esto se ve reflejado en los resultados que obtuvieron puesto que el 95% de los docentes reflejaron niveles bajos de estrés después de la aplicación de la estrategia cognitiva, lo que hizo que su desempeño laboral tenga a su vez mejores niveles.

Ramos (2022) desarrollo una investigación enfocándose en el estrés laboral docente en la ciudad de Trujillo, teniendo una muestra de 31 profesores a los cuales se les aplico la escala ED-6. Obteniendo como resultados una predominancia del 97% en niveles altos de estrés en docentes. Por lo cual, en base a esos resultados, propuso un programa de 15 sesiones bajo el enfoque cognitivo conductual con la finalidad de disminuir esos niveles altos de estrés.

Campos (2022) en su investigación se centró en la presencia de estrés Laboral y en docentes de la I.E N° 11027 durante la pandemia de COVID-19 en Chiclayo, 2022. Con un diseño no experimental y una muestra de 34 docentes, se emplearon la Escala de Estrés Laboral. Los resultados revelaron 35.9% de niveles altos de estrés laboral, señalando principalmente las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación. Por lo cual sugiere la elaboración de una estrategia de intervención para mejorar el clima laboral en la I,E y disminuir la presencia de estrés.

Alburqueque y Capo (2021) mediante su investigación determinaron la relación que existe entre el desempeño docente y la variable estrés laboral, estudio en el que participaron 26 maestros, Aplicaron, El cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson y Escala de desempeño docente - Figueroa (2018). Obteniendo una relación inversamente significativa entre ambas variables, concluyendo que el estrés laboral influye en la participación de los docentes.

Peche y Vásquez (2021) en su investigación descriptiva, identificaron el nivel de estrés en 50 docentes de educación regular con trabajo remoto, utilizaron la escala de estrés laboral. Entre sus resultados se obtuvieron una predominancia en un 62% de los participantes tuvo un nivel medio de estrés, mientras que un 12% un nivel alto, con presencia de agotamiento emocional, desgaste emocional y falta de motivación, siendo uno de los principales factores a resaltar la falta de motivación para el desempeño, lo que puede influir en los resultados obtenidos.

Castillo (2020) desarrollo un estudio para reconocer los niveles de estrés laboral presentes en 68 docentes de la facultad de medicina de una universidad de Chiclayo que laboran de manera remota. Para lo cual hace uso de la adaptación de Suarez (2012) de la Escala de “Estrés Laboral de la OIT-OMS”, la cual posee una confiabilidad de $\alpha = 0,96$. La conclusión fue que el 26,5% presentan niveles moderados de estrés, con manifestaciones fisiológicas como dolores de cabeza y malestar emocional, los mismos que influyen en el desempeño laboral de los docentes

Los estudios examinados revelan una preocupante prevalencia del estrés laboral entre los docentes en diferentes contextos educativos y profesionales. Algunos estudios destacan la eficacia de intervenciones cognitivo-conductuales para reducir los niveles de estrés y mejorar el desempeño, y otros, sin embargo, muestran cifras alarmantes de estrés entre los docentes, lo que sugiere la urgencia de abordar esta problemática de manera integral. La relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente, señalada por Albuquerque y Capo (2021) y Peche y Vásquez (2021), subraya la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión del estrés para promover un ambiente laboral saludable y mejorar la calidad educativa. Es evidente que el estrés afecta negativamente tanto la salud emocional como el rendimiento laboral de los docentes, lo que requiere acciones preventivas y de apoyo continuo por parte de las instituciones educativas y los responsables de políticas públicas.

1.7. Bases teóricas relacionadas al tema

Caracterización del proceso cognitivo conductual y su dinámica.

El proceso cognitivo-conductual se centra en cómo los pensamientos, emociones y comportamientos interactúan y se influyen mutuamente. A través de la reestructuración cognitiva y la modificación de comportamientos, se busca ayudar a las personas a superar problemas emocionales y conductuales.

El enfoque del TCC se fundamenta en la idea de que nuestras formas de pensar tienen una estructura jerárquica que es lógica, coherente y que podemos acceder conscientemente. Todas nuestras formas de pensar se componen de un contenido más general. Según el modelo cognitivo, si los pacientes pueden reconocer sus pensamientos automáticos, se espera que también puedan identificar los patrones de esquemas mentales que son más generales (Fernández y Fernández, 2017).

Proceso Cognitivo Conductual

La psicología como ciencia parte de la sublección que tuvieron filósofos investigadores de Europa, quienes enfocan sus estudios en la estructura de la conciencia, utilizando como técnica primordial la introspección. Esta idea da apertura al desarrollo del Estructuralismo en el siglo XIX, desarrollado por W. Wundt en Alemania. (Díaz, Ruíz y Villalobos, 2012)

A inicios del siglo XX, como parte de una investigación más práctica, dando aparición con ello a nuevas escuelas en el campo de la psicología en Estados Unidos; El conductismo, la Gestalt y el funcionalismo.

Para esos años, el conductismo basa sus conceptos en lo observable, puesto que los supuestos que no podían ser comprobados por observación directa, se reducían a ser solo especulaciones. Partiendo de este paradigma, John Watson desarrolla a gran medida el conductismo.

En 1953, aparece por primera vez el término “terapia de conducta” dentro de un libro publicado por Skinner, autor que ha brindado grandes aportaciones a la psicología (Díaz et al. 2012).

La terapia cognitiva conductual se asoció con el constructivismo, el cual basa su enfoque del comportamiento a la conceptualización del constructivismo radical, a comparación de otros enfoques centrados en un constructivismo crítico (Esquivias, 2019).

Técnicas del proceso cognitivo conductual.

Beck y Ellis proponen las siguientes tres técnicas para la terapia cognitivo conductual que hasta la actualidad se trabajan (Gastulo, 2019)

- **La Reestructuración Cognitiva (RC)**, la cual tiene como finalidad intervenir en los procesos cognitivos disfuncionales que generan malestar emocional e instaurar un nuevo pensamiento funcional para lograr el bienestar del paciente.
- **Las Habilidades de afrontamiento (HA)**, con la cual se busca potenciar las habilidades personales del paciente a fin de afrontar de manera eficiente dificultades que generen malestar.
- **La Solución de problemas (SP)**, en la cual mediante la intervención terapéutica se busca hacer uso de las dos técnicas mencionadas anteriormente, con el fin de lograr una solución de dificultades personales con mayor magnitud.

La TCC tiene como objetivo fundamental, reemplazar cogniciones y conductas disfuncionales que generan malestar en el individuo y construir pensamientos funcionales que contribuyan a comportamientos positivos en pro del bienestar humano (Sevilla, 2013).

Así mismo, durante la TCC se establecen metas de acuerdo al tipo de intervención que necesita el paciente; para la psicoterapia en corto plazo, se trabaja en el proceso de modificación de pensamientos para evitar conflictos cognitivos; mientras que la psicoterapia a largo plazo, trabaja los pensamientos irracionales que posee el individuo que hacen que se desarrolle como un ser más vulnerable ante diversas situaciones cotidianas, además busca prevenir posibles recaídas (Ortiz, 2012).

Este proceso psicoterapéutico de la TCC se desarrolla en tres etapas. (Obst, 2008, citado en Esquivias, 2019)

- **Etapas de conceptualización y observación.**

Durante esta etapa, es probable que el paciente no reconozca la existencia del problema, por lo cual la labor del psicoterapeuta es evaluar y conceptualizar las diferentes cogniciones que trae consigo el paciente las cuales ocasionan el malestar. Teniendo como objetivo definir un objetivo realista para orientar el trabajo terapéutico.

- **Creación de alternativas**

El objetivo de la segunda fase es que el paciente desarrolle cogniciones y conductas adaptativas utilizando técnicas cognitivas conductuales. El terapeuta mediante la técnica del debate discutirá las creencias irracionales que fortalecen la disonancia cognitiva que posee el paciente, buscando que sea el mismo quien proponga alternativas de solución a través de tareas como el auto registro.

- **Construcción, mantenimiento y prevención de recaídas**

Esta última fase, se busca que el paciente tome en cuenta sus logros dentro de la intervención terapéutica, alentándolo con el reconocimiento de haber cumplido con las actividades desarrolladas durante las sesiones, así mismo se trabaja en la identificación de situaciones que podrían provocar una recaída, buscando con ello preparar al paciente desarrollando habilidades para que pueda prevenirlas y sostener los cambios logrados.

Técnicas cognitivas

El objetivo principal de la terapia cognitiva es permitir que los pacientes reconozcan qué pensamientos le causan malestar y corregir los errores epistémicos en cuestión buscando posibles alternativas a situaciones (Ortiz, 2012).

Se describe algunas técnicas cognitivas:

- **Manejo de situaciones:** Teniendo como objetivo principal, el fomentar las habilidades para afrontar el estrés de manera adecuada (Julca, 2022).
- **El entrenamiento en inoculación de estrés:** Meichenbaum y Cameron (1973) desarrollan técnicas cognitivas conductuales para reducir el estrés. Distinguió tres fases para la aplicación de la técnica en psicoterapia; la conceptualización, fase de entrenamiento de habilidades y fase de aplicación de aprendizajes (Julca, 2022)
- **Desensibilización sistemática:** J. Wolpe (1958) desarrolla esta técnica para tratar casos de ansiedad y conductas evitativas. Teniendo como objetivo que el terapeuta sirva de guía para el paciente intentando mantenerlo en un estado de quietud mientras imagina o se enfrenta de manera progresiva a un estímulo que le genera malestar, para lograr la disminución o extinción del problema (Esquivias, 2019).
- **Psicoeducación:** Con esta técnica los pacientes obtienen acceso a información nueva e importante, de esta manera pueden obtener la seguridad necesaria para su progreso, proporcionándole una imagen más clara de lo que le sucedió (Esquivias, 2019).
- **Técnicas de relajación:** Herramienta terapéutica que contribuirá en el paciente al autocontrol emocional, principalmente en emociones negativa (Gastulo, 2020)
- **Detección de pensamientos automáticos:** Con esta técnica, se prepara al paciente a la identificación de pensamientos automáticos que son ocasionados por un estímulo activador que le genera una sintomatología emocional y/o conductual de malestar, ello se logra a través de la tarea del auto registro (Esquivias, 2019).

Técnicas conductuales

Se mencionan las siguientes técnicas conductuales (Ruiz, Díaz y Villalobos 2012, citado en Gastulo, 2019)

- **Entrenamiento de habilidades sociales:**

Se busca contribuir a fomentar relaciones interpersonales positivas en el paciente, lo cual busca contribuir con el desarrollo de su autonomía y autoestima.

- **Modelado:**

Mediante uso de material visual, oral o escrito se le presentan ejemplos donde las respuestas ante diversas situaciones son las adecuadas, esperando con ello instaurar este tipo de respuestas a su vida cotidiana.

- **Programa de actividades:**

Incentivar al paciente al desarrollo de actividades recreativas como parte de su autocuidado personal.

- **Role-playing:**

Se plantean casos al paciente con la finalidad de conocer su respuesta ante diversas situaciones, con lo cual se pretende reforzar o modificar su conducta para obtener un comportamiento funcional ante una futura situación similar.

- **Reforzamiento (economía de fichas):**

Resulta fundamental motivar mediante el reconocimiento de logros obtenidos durante el proceso terapéutico, estos refuerzos pueden ser materiales haciendo uso de la economía de fichas premiando las nuevas conductas establecidas.

Modelo cognitivo.

A principios de los años 50, surge la terapia cognitiva gracias a los aportes brindado por A. Beck y A. Ellis, quienes de alguna manera buscaban implementar un nuevo proceso psicoterapéutico más eficiente debatiendo así con el enfoque psicoanalítico (Céspedes 2017, citado en Gastulo, 2020).

Beck (1995) consideró que la apreciación y la experiencia de las cosas por parte de las personas en diferentes situaciones pueden afectar su comportamiento y estado de ánimo. Por ello desarrolla un modelo cognitivo que pueda permitir el entendimiento del desarrollo de la depresión y los factores que la mantienen. Ese modelo finalmente sirvió como base para comprender otras psicopatologías presentes en las personas (Sevilla, 2013).

- **Pensamientos Automáticos:**

Se trata de la apreciación automática que tiene la persona frente una situación, y son estas mismas las que contribuyen a las respuestas cognitivas, conductuales y emocionales que tiene el individuo que ayudan a comprender de alguna manera las creencias nucleares que poseen.

Si bien es cierto las personas suelen tener estos niveles de pensamiento, siendo positivos o negativos, sin embargo, son los pensamientos negativos los que van a generar el malestar emocional en el individuo y desencadenar una posible psicopatología puesto que su mente asume estos supuestos como reales (Beck, 1995 citado en Sevilla, 2013).

- **Creencias intermedias**

Estas creencias se forman durante la infancia, y van a dar lugar al desarrollo de los pensamientos automáticos. Son conceptos más profundos que las personas tienen de sí mismo o de los demás pero que son de alguna manera reprimidos, sin embargo, estos influyen en la manera de ver las situaciones, formándose en base a expectativas, normas o reglas y desarrollan escenarios negativos los cuales los asumen como una realidad absoluta (Arana, 2022).

- **Esquemas mentales**

Son afirmaciones que tienen las personas sobre sí mismo y sobre el resto del mundo, se forman en base a las experiencias previas y van a actuar como modelo dentro de su estructura cognitiva tomándolas como una información cierta y generalizada. Estas creencias en ocasiones se forman en la infancia (Arana, 2022).

Beck (1967) explica las distorsiones cognitivas que poseen las personas y proporcionan una interpretación errada de una situación; siendo una las principales (Julca, 2022).

- Interferencia arbitraria: Sacar conclusiones de situaciones que no tiene evidencia.
- Abstracción selectiva: Suele fijarse solo en lo negativo de la situación.
- Sobre generalización: En base de una sola experiencia se concluye de como cierto algo manera general.
- Magnificación y minimización: Exagera lo negativo y minimiza lo positivo.
- Personalización: Tomarse lo sucesos de manera personal.
- Pensamiento dicotómico: Clasificar todo en dos categorías extremas y opuestas.

Triada Cognitiva de A. Beck.

La triada cognitiva es un concepto clave en la terapia cognitiva, que se refiere a la relación entre los pensamientos, las emociones y la conducta (Arana, 2022).

Figura 1

Modelo Cognitivo de Beck



La "triada cognitiva" es un concepto fundamental en la Terapia Cognitiva de Aaron Beck y se refiere a patrones de pensamiento negativos y automáticos que pueden contribuir al desarrollo y mantenimiento de la depresión. La triada cognitiva consiste en tres tipos de pensamientos negativos recurrentes (Barrera, 2010):

- **Pensamientos Negativos sobre Uno Mismo:**

Autoevaluaciones desfavorables engloban una visión pesimista y la infravaloración de la propia valía. Aquellos individuos que exhiben este componente de la triada cognitiva suelen experimentar pensamientos automáticos que denotan una autoestima reducida, acompañada de emociones vinculadas a la incompetencia o la sensación de carecer de utilidad. Este ciclo de pensamiento automático, al persistir, puede desempeñar un papel significativo en el mantenimiento de patrones depresivos y en la configuración de la respuesta emocional hacia uno mismo.

- **Pensamientos Negativos sobre el mundo:**

Involucra una percepción desfavorable del entorno circundante y de las demás personas. Aquellos individuos que presentan esta faceta de la triada cognitiva tienden a interpretar su entorno como un espacio amenazante, injusto o potencialmente peligroso. Dentro de este marco de pensamiento automático, surgen ideas de desconfianza, resentimiento o la percepción de que el mundo opera en su contra. Estos pensamientos automáticos negativos contribuyen a la formación de una perspectiva global pesimista, donde la desconfianza en los demás y la sensación de adversidad constante moldean la manera en que se percibe e interactúa con el mundo circundante. Este patrón cognitivo puede tener repercusiones importantes en la salud mental y en la forma en que las personas afrontan y responden a las situaciones de la vida cotidiana.

- **Pensamientos Negativos sobre el Futuro:**

Implica proyectar de forma pesimista eventos que aún no han ocurrido. Aquellas personas que exhiben esta característica tienden a experimentar pensamientos automáticos que denotan una ausencia de optimismo, la anticipación de resultados adversos y la sensación persistente

de que las circunstancias nunca mejorarán. Estos patrones cognitivos entran en interacción mutua, dando forma a una perspectiva negativa generalizada que contribuye a la vivencia de la depresión.

Es crucial destacar que la triada cognitiva se origina en la interpretación subjetiva de eventos y no necesariamente refleja la realidad objetiva de la situación, subrayando así la importancia de abordar y modificar estos patrones de pensamiento para mejorar la salud mental.

Modelo Conductista.

El conductismo surge a inicio del siglo XX con Jhon Watson (1919), con la finalidad de generar posibles respuestas más concretas y eficaz a diversos problemas sociales presentes en esa época, pues en ese momento se sostenía la idea de que el objeto de estudio dentro del campo de la psicología era netamente las cogniciones (Pulido y Pulido, 2006).

a. Primera generación:

La primera generación de la terapia conductual, que emergió en la década de 1950, marcó un hito significativo en el campo de la psicología al desafiar el predominio del psicoanálisis en ese momento. La psicología, en aquel entonces, estaba firmemente arraigada en las teorías y prácticas del psicoanálisis propuestas por figuras prominentes como Sigmund Freud. Sin embargo, la terapia conductual introdujo un enfoque radicalmente diferente al centrarse en observar y modificar el comportamiento observable de manera sistemática. Esta orientación científica la consolidó como una parte fundamental de la terapia psicológica contemporánea. Dos pilares esenciales que respaldaron esta primera generación fueron los paradigmas de aprendizaje propuestos por Ivan Pavlov y B.F. Skinner (Moreno, 2012).

Esta primera generación de la terapia conductual, al desafiar las normas establecidas por el psicoanálisis, allanó el camino para enfoques terapéuticos más pragmáticos y orientados hacia la evidencia. Su influencia perdura en la actualidad, ya que las terapias conductuales continúan evolucionando y adaptándose a medida que se integran nuevos conocimientos y técnicas. Este cambio de paradigma no solo transformó la práctica clínica, sino que también contribuyó a la diversificación y expansión del campo de la psicología, enriqueciéndolo con enfoques más empíricos y aplicables

b. Segunda generación:

La segunda generación, sitúa su desarrollo en 1970, enfocando su estudio en el “estímulo – respuesta”. Definiendo, que las dificultades emocionales y conductuales, parten de las diferentes percepciones cognitivas del individuo. Los pioneros de esta segunda

generación, como Aaron Beck con la Terapia Cognitiva y Albert Ellis con la Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC), destacaron la importancia de examinar y modificar las creencias y pensamientos irracionales que subyacen a las emociones y comportamientos problemáticos. Estas terapias cognitivas postularon que no son solo los eventos externos los que determinan nuestras reacciones emocionales, sino también la interpretación que damos a esos eventos (Moreno, 2012).

Este enfoque ha influido de manera significativa en el desarrollo posterior de la psicoterapia, dando lugar a enfoques más integradores y completos que consideran tanto los aspectos conductuales como los cognitivos en la comprensión y tratamiento de los trastornos emocionales.

c. Tercera generación:

Finalmente, la tercera generación no solo se centra en cambiar o controlar el comportamiento, sino que busca una transformación más profunda al fomentar una relación flexible y abierta con las experiencias internas, como emociones y pensamientos. Se dirige hacia la comprensión más detallada de los procesos internos y la experiencia subjetiva del individuo, introduciendo conceptos clave como la aceptación, la atención plena (mindfulness) y el compromiso en la acción. Su mayor reconocimiento en el año 2004, momento en el que estas terapias empezaron a ganar terreno en la comunidad clínica y a recibir respaldo empírico (Moreno, 2012). Este reconocimiento consolidó la validez y eficacia de estas intervenciones, marcando una transición hacia prácticas terapéuticas más integradoras y contextualmente sensibles.

Teoría del Condicionamiento Clásico – Pavlov

Iván Pavlov (1927), fija su interés en los procesos de respuesta a fin de entender qué relación tiene la conducta con el proceso mental. Estipulando los siguientes conceptos (Díaz et al. 2012):

- Estimulo Nulo (EN):

No se evidencia respuesta alguna. Para poner en práctica este estímulo en el diseño del condicionamiento se utilizaba la luz o el sonido de una campana/ timbre.

- Estimulo Incondicionado (EI):

Se hace mención al estímulo que solo al ser mostrado generará una respuesta en el organismo. En la práctica, Pavlov consideraba a la comida como EI.

- Respuesta Incondicionada (RI)

Al ser presentado el EN junto con el EI, el estímulo neutro producirá entonces una respuesta automática convirtiéndose entonces en una Respuesta Condicionada (RC). Para su ejemplo, Pavlov utilizaba una campana acompañada de la comida en repetidas ocasiones, la campana por si sola generará la salivación.

El conexionismo – Thorndike

Edward Thorndike (1898) fue uno de los primeros psicólogos americanos en ser reconocido a nivel internacional, y pese a no ser incluido dentro del conductismo, sus investigaciones han sido de mucho aporte para esta escuela, siendo de los primeros en trabajar con animales y explicar el proceso de “ensayo-error” (Díaz et al. 2012).

- Ley del efecto:

Si la respuesta que se produce genera una satisfacción en el organismo, va ser fácil de implementarse como nueva conducta, generando un aprendizaje perenne; por el contrario, esta produce malestar o incomodidad, la respuesta ira perdiendo frecuencia y terminará por extinguirse.

Teoría del Condicionamiento Operante - Skinner.

En 1953, Skinner extiende el estudio de la conducta tomando en cuenta aspectos teóricos del conexionismo y condicionamiento clásico, llevando sus investigaciones a la práctica experimental, teniendo como objetivo demostrar la relación que tiene el ambiente en el que se desarrolla un organismo y la respuesta que emiten (Díaz et al. 2012).

Propone los siguientes principios básicos de condicionamiento:

a. Reforzamiento:

- Positivo: Se refuerza la conducta siempre y cuando esta sea adaptativa y genere satisfacción, con la finalidad de consérvala.
 - Negativo: Se retira el reforzador aversivo cada vez que se obtiene una conducta deseada.
- b. Castigo:** Presentar un estímulo negativo o retirar un estímulo positivo después de una respuesta emitida, disminuirá su frecuencia.
- c. Extinción:** Cese del reforzamiento de una conducta previamente reforzada, con el resultado de que su frecuencia disminuya.

Tabla 1

Cuadro resumen de la Terapia Cognitivo Conductual.

	Desarrollado por Aron Beck y Albert Ellis. a principios de los años 50.
Modelo Cognitivo	Beck (1967) explica las distintas distorsiones de pensamiento que poseen las personas e infieren en su conducta. En 1995, plantea los conceptos pensamiento automático, Creencias intermedias y Esquemas mentales.
Modelo Conductual	<p>Surgen en 1919 con Jhon Watson, con la finalidad de explicar de manera más eficaz los diferentes problemas sociales de la época.</p> <p>Primera generación: Se sitúa en 1950, instaurándose como terapia psicológica y teniendo como modelo principal la psicología del aprendizaje de Pavlov y Skinner.</p> <p>Segunda generación: Se desarrolla en 1970, enfocando su estudio al proceso de estímulo – respuesta.</p> <p>Tercera generación: Radica en 1990, enfocando sus estudios conductuales en base a la experiencia, obteniendo su reconocimiento en el año 2004 y siendo respaldada en el ámbito clínico.</p>
Terapia Cognitivo Conductual	<p>Tiene como objetivo reemplazar las cogniciones disfuncionales que producen malestar en el organismo y construir nuevos pensamientos que mejoren el bienestar personal.</p> <p>Beck y Ellis proponen tres técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reestructuración Cognitiva (RC): Generar nuevos pensamientos funcionales en el individuo. - Habilidades de afrontamiento (HA): Desarrollar capacidades de afrontamiento. - Solución de problemas (SP): Es la combinación de ambas técnicas que contribuyen a lograr la solución más eficaz.
Proceso psicoterapéutico	Etapas de conceptualización: El paciente no reconoce la existencia del problema. El terapeuta identifica las cogniciones que posee el paciente y se busca el objetivo realista que quiere trabajar en terapia.

Cognitivo conductual

Creación de alternativas: A través de técnicas cognitivas conductuales como el debate, se discuten creencias irracionales del paciente buscando el desarrollo de alternativas propuestas por el paciente.

Construcción, mantenimiento y prevención de recaídas: Se reconoce el logro obtenido por el paciente durante el tratamiento, posteriormente se identifican situaciones futuras que puede provocar una recaída y se busca anticipar al paciente a esa situación desarrollando sus habilidades para prevenirlas y sostener los cambios.

Nota: Principales conceptos y aportes que brinda la TCC.

Determinación de las tendencias históricas del proceso cognitivo conductual y sus aportes.

En este análisis del proceso Cognitivo Conductual, se abordan las etapas clave, centrándose en los indicadores de formación de la psicoterapia, fundamentos teóricos, trascendencia y evaluación (Caro, 2009)

1era Etapa (1950 – 1980)

Marca el **surgimiento de la terapia cognitivo conductual** como respuesta al psicoanálisis en la década de 1950. En este período, se concede importancia al factor conductual, evaluando si puede ser aprendido o modificado. Las raíces epistemológicas incluyen el condicionamiento clásico de Pavlov, la Ley del efecto de Thorndike, el conductismo de Watson y el neoconductismo. Destacan figuras como Skinner, Eysenck y Wolpe con enfoques conductuales específicos.

La intervención durante esta etapa se caracteriza por estrategias limitadas en tiempo, experimentación y transformación adaptativa de conductas y pensamientos, siendo así una fase influyente y extensa en el desarrollo del enfoque cognitivo conductual.

- **Crítica al Psicoanálisis:** Durante este período, hubo un cuestionamiento significativo hacia los enfoques psicoanalíticos, que dominaban la psicoterapia en ese momento. La terapia psicoanalítica se percibía como larga, costosa y con resultados inconsistentes, lo que llevó a la búsqueda de enfoques más directivos y orientados a la solución.
- **Enfoque Conductual:** Se destaca la influencia del conductismo como una fuerza motriz en la psicología clínica. Las teorías de Pavlov, Thorndike, Watson y Skinner proporcionaron un marco teórico para comprender cómo el comportamiento humano podría ser observado, medido y modificado.

- **Experimentación y Aplicación Práctica:** La psicología experimental y la aplicación práctica de los principios conductuales comenzaron a converger. Se enfatizó la importancia de la experimentación controlada para comprender la naturaleza del comportamiento humano y su modificación.

Figuras Destacadas:

- **B.F. Skinner:** Uno de los principales defensores del conductismo radical y el análisis conductual aplicado. Su trabajo, especialmente en el área de la modificación de conducta, influyó en el desarrollo de estrategias terapéuticas más directivas y basadas en la evidencia.
- **Joseph Wolpe:** Conocido por desarrollar la técnica de desensibilización sistemática, una forma de terapia de exposición que se utilizó para tratar fobias y trastornos de ansiedad. Su trabajo fue fundamental para la aplicación clínica de los principios conductuales.
- **Hans Eysenck:** Aunque principalmente conocido por su trabajo en psicología de la personalidad, Eysenck también contribuyó al campo de la psicoterapia con su enfoque en la investigación empírica y la evaluación de la eficacia de las intervenciones terapéuticas.

Enfoques Terapéuticos:

Modificación de Conducta: La modificación de conducta se convirtió en un enfoque central durante esta etapa. Se desarrollaron técnicas para identificar, medir y modificar comportamientos específicos, a menudo utilizando procedimientos de reforzamiento y desensibilización sistemática.

Enfoque Cognitivo: A medida que avanzaba la década de 1970, hubo un reconocimiento creciente de la importancia de los procesos cognitivos en la determinación del comportamiento humano. Este reconocimiento sentó las bases para el surgimiento de la terapia cognitiva, que combina la modificación de conducta con la reestructuración cognitiva.

La primera etapa estableció las bases teóricas y prácticas para el desarrollo posterior de la terapia cognitivo-conductual. Sentó las bases para una comprensión más completa de la interacción entre pensamientos, emociones y comportamientos, y proporcionó un enfoque más pragmático y orientado a la evidencia para abordar una variedad de problemas psicológicos y emocionales.

2da Etapa (1981– 1991)

Esta etapa marca la **consolidación definitiva de la terapia cognitiva**, ya que los modelos de reestructuración y los enfoques cognitivo-comportamentales ganan mayor importancia y aplicación. Esta década se caracteriza por una expansión y popularización significativas, dado que la terapia cognitiva se aplica a prácticamente todos los tipos de trastornos, acompañada por la proliferación de manuales y libros de autoayuda. El enfoque terapéutico aborda la reestructuración cognitiva, destacando la relevancia del pensamiento en las conductas humanas.

Se incorporan técnicas para gestionar situaciones y resolver problemas de manera adaptativa, integrando el concepto de aprendizaje social de Bandura. Este tratamiento, implementado por figuras como Bandura, Albert Ellis (TREC) y Aron Beck (TC), se destaca por su efectividad en los procedimientos utilizados.

Enfoques Terapéuticos:

- **TREC de Albert Ellis:** La Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC) de Albert Ellis se centró en identificar y cuestionar las creencias irracionales que conducen a respuestas emocionales disfuncionales. A través del razonamiento racional, los clientes aprendieron a transformar sus creencias irracionales en creencias más adaptativas y realistas.
- **Terapia Cognitiva de Aaron Beck:** El enfoque de Aaron Beck se centró en la identificación y modificación de los pensamientos automáticos negativos y distorsionados que contribuyen a la angustia emocional. La terapia cognitiva de Beck ofreció técnicas para desafiar y reestructurar estos pensamientos disfuncionales.

No obstante, se resalta que ambos enfoques pertenecen al conjunto de terapias cognitivo-conductuales.

Integración de Aprendizaje Social:

- **Incorporación del Aprendizaje Social de Bandura:** Se integraron principios del aprendizaje social de Bandura en los enfoques cognitivo-conductuales. Se reconoció la importancia de aprender nuevas habilidades de afrontamiento y la influencia del entorno social en la adquisición y mantenimiento de patrones de pensamiento y comportamiento.

3era Etapa (1992 – actualidad)

En esta fase evolutiva, se adopta una perspectiva holística que pone énfasis en la consideración del entorno como un factor crucial en el proceso terapéutico. Se introduce un método científico pragmático que ha evidenciado su eficacia especialmente en el contexto de terapias situacionales, resaltando la importancia de enfoques prácticos y basados en la evidencia en este desarrollo terapéutico.

Se subraya una metodología analítica que no solo busca comprender, sino que también abraza activamente la aceptación y el compromiso como elementos fundamentales en el proceso de tratamiento. Además, se destaca un enfoque dialéctico que no solo permite la exploración de perspectivas contrastantes, sino que también fomenta un profundo interés por el aprendizaje continuo, sugiriendo así un enfoque terapéutico dinámico e integral.

Perspectiva Holística:

- **Consideración del Entorno:** Se reconoce el entorno como un factor crucial que influye en la experiencia y el comportamiento humanos. Los terapeutas adoptan una perspectiva holística que considera no solo los procesos internos del individuo, sino también los sistemas y contextos sociales en los que está inmerso.
- **Enfoque Ecológico:** Se aborda la interacción entre el individuo y su entorno, reconociendo la influencia bidireccional entre ambos. Se presta atención a cómo los sistemas familiares, sociales y culturales pueden afectar la salud mental y el bienestar emocional.

Método Científico Pragmático:

- **Énfasis en la Evidencia Empírica:** Se prioriza el uso de enfoques terapéuticos basados en la evidencia, que han demostrado su eficacia a través de la investigación científica. Los terapeutas adoptan un enfoque pragmático y orientado a resultados en la selección e implementación de intervenciones terapéuticas.
- **Terapias Situacionales:** Se desarrollan estrategias específicas para abordar situaciones y contextos particulares que puedan desencadenar o mantener problemas psicológicos. Se enfatiza la importancia de adaptar la intervención terapéutica a las necesidades y circunstancias únicas de cada individuo.

Metodología Analítica:

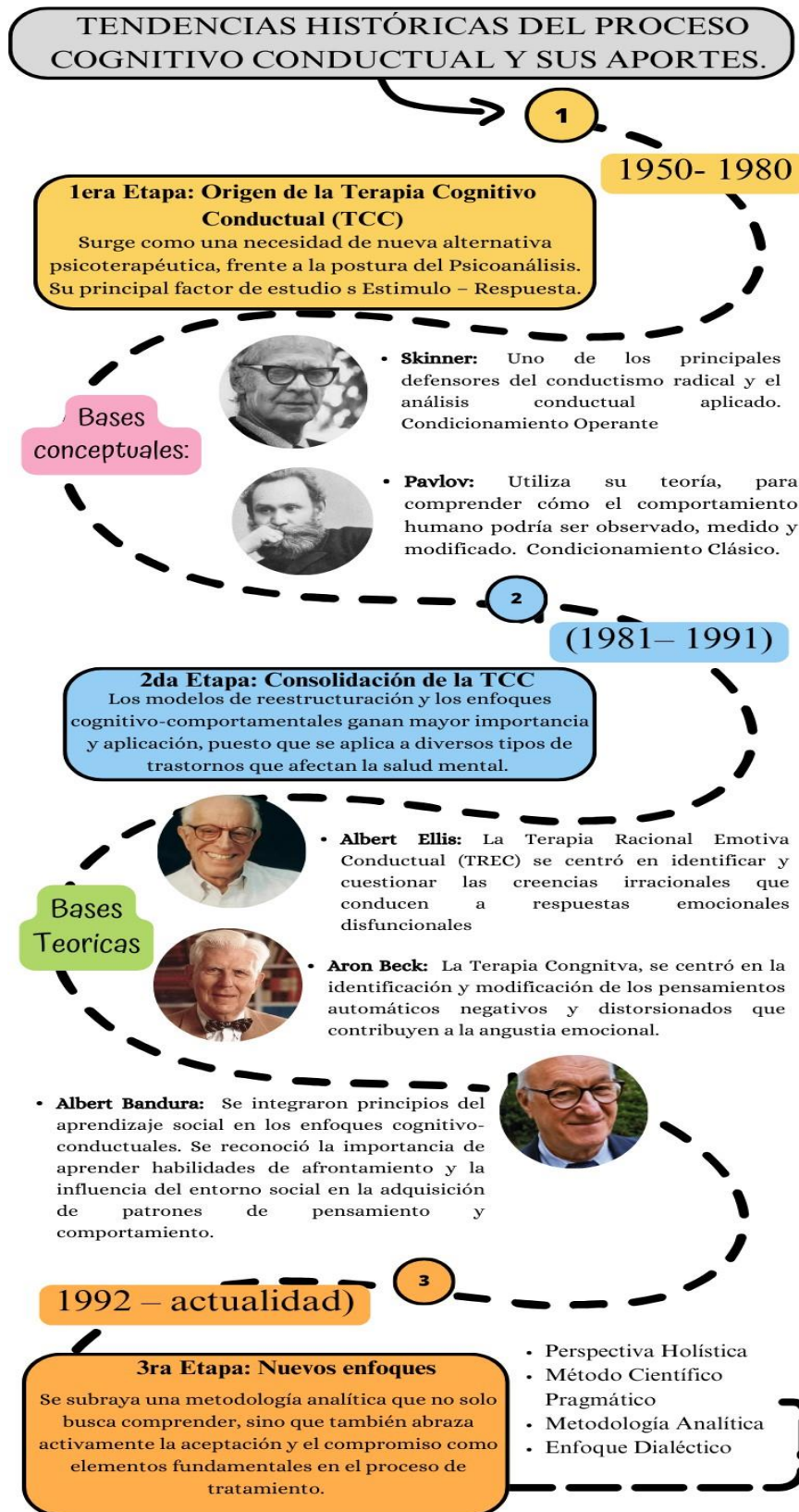
- **Comprensión y Aceptación Activa:** Se fomenta una actitud de comprensión y aceptación activa por parte del terapeuta hacia la experiencia del paciente. Se prioriza la construcción de una relación terapéutica colaborativa y empática, donde el paciente se sienta comprendido y validado en su experiencia emocional.
- **Aceptación y Compromiso:** Se integran elementos de la terapia de aceptación y compromiso (ACT), que enfatiza la importancia de aceptar las experiencias internas y comprometerse con acciones valiosas y significativas. Se alienta a los pacientes a desarrollar una mayor flexibilidad psicológica y a comprometerse con sus valores personales.

Enfoque Dialéctico:

- **Exploración de Perspectivas Contrastantes:** Se promueve un enfoque dialéctico que permite la exploración de múltiples perspectivas y la integración de ideas aparentemente opuestas. Se alienta a los pacientes a considerar diferentes puntos de vista y a adoptar una postura reflexiva y crítica hacia sus propios pensamientos y creencias.
- **Aprendizaje Continuo:** Se fomenta un profundo interés por el aprendizaje continuo y el crecimiento personal. Tanto terapeutas como pacientes se comprometen con un proceso de exploración y descubrimiento constante, donde el cambio y la evolución son vistos como elementos fundamentales en el camino hacia la salud mental y el bienestar emocional.
-

Figura 2

Tendencias históricas del Proceso Cognitivo Conductual y sus aportes.



Nota: Elaborado en Canva

Programa Cognitivo Conductual

El Programa Cognitivo Conductual se basa en teorías psicológicas que destacan la interconexión entre los pensamientos, las emociones y las conductas. Entre las teorías más influyentes se encuentran la Terapia Cognitiva de Aaron Beck y la Terapia de Conducta de Albert Ellis. Estas teorías postulan que los patrones de pensamiento disfuncionales pueden contribuir a problemas emocionales y conductuales, y el cambio en estos patrones puede mejorar la salud mental (Caballo, 2007 como se citó en Esquivias, 2019).

En la planificación y diseño de programas de intervención, es esencial considerar los factores cognitivos de los participantes, adaptándolos a las características específicas de cada población y su problemática. Esta atención a los elementos cognitivos facilita la selección apropiada de un modelo teórico, como el enfoque cognitivo conductual, para lograr cambios tanto cognitivos como conductuales. Integrar factores como la edad, la etapa de desarrollo, el lenguaje y el procesamiento de la información en los programas contribuye significativamente a mejorar la eficacia y los beneficios generales (Colque, 2012)

El programa cognitivo-conductual, según Becoña y Oblitas (2009), se estructura de la siguiente manera:

- a. **Identificación de eventos problemáticos individuales:** Este paso implica el reconocimiento de situaciones desafiantes que puedan afectar al individuo, tales como problemas de salud, fobias, pérdida de seres queridos, o experiencias traumáticas.
- b. **Exploración de la perspectiva y las emociones asociadas:** Una vez identificados los eventos problemáticos, se centra en la perspectiva del individuo y en cómo se siente con respecto a estos problemas. El paciente comparte sus pensamientos y emociones relacionados con los eventos previamente reconocidos con el psicoterapeuta.
- c. **Identificación de perspectivas erróneas e incoherentes:** El psicoterapeuta guía al paciente para que se enfoque en sus respuestas fisiológicas, emocionales y comportamentales en diversas situaciones. Este paso busca reconocer patrones de pensamiento incorrectos o incoherentes.
- d. **Corrección de perspectivas erróneas e incoherentes:** Se enseña al individuo a evaluar la validez de sus pensamientos, discerniendo si están respaldados por hechos reales o son meramente incongruentes e irreales. Este proceso busca corregir percepciones distorsionadas y promover una comprensión más realista de las situaciones.

Para la elaboración de la estrategia cognitiva conductual, se sugiere la incorporación de alrededor de 14 sesiones dentro de los programas cognitivo-conductuales, donde se aborden

aspectos cognitivos, afectivos, físicos y comportamentales. Entre las estrategias propuestas se encuentran la psicoeducación, la construcción de alianzas y la educación terapéutica, el diálogo terapéutico, técnicas de relajación, reestructuración cognitiva, auto exposición gradual, exposición imaginaria, entre otras (Hernández,2018 como se citó en Castro, 2023).

Por su parte, Caro (2009), describe técnicas enfocadas en los procesos cognitivos y emocionales con el fin de modificar creencias, mejorar habilidades y ajustar actitudes emocionales. Estas estrategias incluyen:

- a. **Reestructuración cognitiva:** Estrategia terapéutica que busca capacitar al individuo para interpretar el mundo de manera más adaptada. Se enfoca en desarrollar hábitos como transformar afirmaciones irracionales en racionales, identificar emociones negativas, abordar pensamientos disfuncionales y proponer alternativas con situaciones reales para su verificación.
- b. **Técnicas de relajación:** Herramienta terapéutica para que la persona aprenda a controlar emociones negativas, favoreciendo un mejor manejo emocional.
- c. **Psicoeducación:** Informa al usuario y a la familia sobre la problemática de manera transparente y breve, previniendo recaídas y complicaciones, siendo de apoyo para la esfera familiar.
- d. **Solución de problemas:** Busca afrontar situaciones de conflicto estresantes. Se orienta al problema, ilustra la situación, crea opciones de solución, analiza pros y contras, elige una solución y la pone en acción para obtener resultados favorables. Se realizan preguntas para que el paciente identifique datos relevantes y se exploran evidencias para confirmar o invalidar hipótesis, eliminando pensamientos distorsionados.
- e. **Auto instrucciones:** A través de autodeclaraciones, se guía el pensamiento y la conducta de manera adecuada y eficaz. El adiestramiento se realiza cuando el paciente percibe un problema, alentándolo a comunicarse consigo mismo con frases positivas para enfrentar la situación.
- f. **Técnicas de animación sociocultural:** Estimulan la iniciativa y participación en el entorno social, dinamizando grupos para contribuir a la comunidad y al sector cultural.

- g. **Actividades colaborativas y clima de relación:** Dinámicas de grupo para poner en práctica habilidades de relación, donde el éxito colectivo es la meta de la terapia. Importante en el abordaje individual y grupal, debe ser acogedor para que los participantes se sientan respetados y aceptados.
- h. **Contexto facilitador y reforzante:** Favorece el interés por poner en práctica lo aprendido, actuando como un estímulo positivo para la aplicación de las técnicas terapéuticas.

Estrés

Selye (1936) define el término estrés como una “respuesta fisiológica no especificada” que desarrolla un organismo, considerando que ante cualquier situación podría funcionar como “estresor” siempre y cuando este genere una respuesta (Ayuso, 2006).

El estrés va a desarrollarse en un individuo cuando la situación rebalsa sus propias capacidades de afrontamiento, afectando su bienestar emocional. Existen dos tipos de estrés planteados por Selye en 1976 (Naranjo, 2009 citado en Alméstar y Oliva, 2021).

- **Distrés:** Que hace mención a la reacción negativa frente a una situación agobiante la cual impedirá al individuo responder de manera funcional ante hechos cotidianos.
- **Eustrés:** Se refiere al estímulo que contribuye al desarrollo de las capacidades del individuo frente a nuevas situaciones.

Respuesta de estrés

Esta es controlada por el Sistema nervioso central (SNC) y va a generar una conducta fisiológica o psicoemocional en el individuo; no obstante, si esta conducta persiste podría alterar el equilibrio emocional y desembocar una patología (Gómez y Escobar, 2006).

Chuzón (2018) define los siguientes conceptos sobre el estrés:

- Estrés es situacional: Los niveles de estrés se van a desarrollar en la persona según la situación a la que se expone.
- Diferencias personales: Las aptitudes personales influyen en que un individuo sea más propenso a elevar sus niveles de estrés a comparación de otro.
- Temporalidad: La durabilidad de la manifestación de estrés va a depender de la cantidad de tiempo en la que una persona se expone a dicho estímulo.
- Dimensionalidad: La presencia de estrés en la vida, afectará el desarrollo de sus actividades personales en diversas áreas de su vida.

American Psychological Association (2010) define los siguientes tipos de estrés:

- **Estrés agudo:**

Hace referencia a la forma de estrés “más común”, se desarrolla por situaciones o exigencias que están prontas a cumplirse. Su duración es corta y genera un leve malestar emocional, haciendo que la persona se muestre más irritable, enojada o triste; o de fisiológico, desarrollando malestares estomacales, cefaleas, tensiones musculares, etc.

– **Estrés agudo episódico:**

Se trata del estrés agudo que se presenta con frecuencia en las personas que tiene dificultad para organizar el desarrollo de sus actividades, suelen cargarse de actividades que excede sus tiempos y ocasionando que vivan en constante caos. No obstante, este tipo de personas no reconocen el error en el estilo de vida que manejan, suelen culpar a otros por sus malestares ya que siente que solo ellos pueden anticiparse ante una caótica situación que pueda ocurrir. Las personas que desarrollan este tipo de estrés tienden a estar más ansioso o deprimidos y a agitarse demasiado.

– **Estrés crónico:**

Se define como la situación que “desgasta” a las personas día a día, prolongando su malestar emocional a periodos largos, haciendo que la persona que lo padezca le resulte difícil encontrar una solución a su situación, haciendo que de alguna manera se acostumbren a ese malestar. Este tipo de estrés hará que se desarrollen cogniciones negativas de la vida generando malestares emocionales más severos que en ocasiones podría terminar en un final fatal.

Teorías del estrés:

Teoría Transaccional del estrés y procesos cognitivos:

Planteada por Lazarus y Folkman (1986), determinan que el estrés afecta de manera psicológica y física a las personas de manera individual, puesto que, aunque de manera colectiva se interactúe socialmente, los estresores no serán los mismos para todo el grupo, sino que estos dependerán de percepción cognitiva que tenga cada persona (Alméstár y Oliva, 2021).

Teoría de Holmes y Rahe:

Holmes y Rahe (1967) plantea que, un evento de alta significación para una persona, servirá como experiencia objetiva que le permitiría cambiar actividades diarias del individuo conduciéndolo al desarrollo de un reajuste del comportamiento personal (Acuña et al., 2012).

El estrés laboral

A continuación, algunas definiciones:

Fernández y Mielgo (2001) mencionan que el estrés laboral como la sintomatología que se desarrolla en una persona a partir de sus procesos psicoafectivos y fisiológicos dentro de una situación caótica en su ámbito laboral.

Leka et al. (2004) definen el estrés laboral como el desequilibrio emocional que se produce en un contexto laboral, haciendo que el trabajador sienta que sus capacidades personales no son suficientes para el desarrollo de las actividades impuestas por la empresa.

García et al. (2009) contextualizan al estrés laboral, como un “estado emocional” que se genera por la exigencia y carga laboral que se exige al trabajador en un periodo corto de tiempo y este genera malestar en su desarrollo social, psicológico y físico.

Factores que desencadenan el estrés laboral:

Se señalan los siguientes factores. (Muller, 2011, como se citó en Chuzon,2018).

- El cambio de rubro laboral, lo que produce de manera significativa el desarrollo de estrés en el trabajador pues toca enfrentarse a nuevas exigencias.
- Los despidos laborales sin previo aviso.
- La presencia de dificultades interpersonales entre trabajadores.
- La distinción laboral por parte de los superiores hacia los trabajadores.

Consecuencias del estrés laboral

Esquivias (2019) menciona, que los efectos negativos que se desarrollan por la presencia de estrés laboral, parte de una preocupación exacerbada la cual impedirá el desarrollo del trabajador en su campo laboral, dificultándole concentrarse y mantener la atención ante un estímulo y generando un déficit para la toma de decisiones. Así mismo, hace que el trabajador se muestre más irritable, pudiendo desarrollar una actitud más a la defensiva imposibilitando desarrollar sus relaciones interpersonales de manera adecuada.

Rodríguez (2021) expresa lo siguiente, si un empleado es mentalmente débil, incluso los factores estresantes más leves pueden causar un deterioro moderado.

El estrés en los docentes

Hanif (2004) hace referencia que el estrés docente representa un evento desagradable que ve inmersas emociones particularmente negativas, las que se ven reflejadas en su desarrollo laboral en el campo educativo, haciendo que la percepción que tiene de sus capacidades, su autoconcepto y su bienestar se vean amenazadas por las vivencias laborales que afronta día tras día.

López (2014), señala 4 definiciones importante para entender el desarrollo de estrés en docentes.

- La utilización del término, para hacer referencia a la demanda de actividades que desarrolla el docente y que por ende le producen malestar.
- El análisis de demandas tanto positivas como negativas desarrolladas en la plana docente.
- Tomar en cuenta la percepción que tiene el docente frente a los estresores y a su vez las capacidades de afrontamiento que posee.
- La búsqueda del equilibrio entre demanda y capacidades que desarrolla el docente, teniendo en cuenta la percepción subjetiva de su labor.

Factores que provocan estrés en los docentes.

Los cambios en nuestra sociedad ocurren repetidamente, y esta situación conduce a los profesores tienen que adaptarse a estos cambios, que suelen ser beneficiosos para la sociedad, esta condición es uno de los principales factores de estrés laboral (Ruíz, 2010).

A continuación, se menciona algunos factores causantes del estrés laboral

- Nuevas estructuras sociales: los docentes no obtienen el debido reconocimiento porque la sociedad no percibe a los docentes como personas que ayudan a los alumnos. Los estudiantes adquieren nuevos conocimientos a partir de la enseñanza docente, sin embargo, se le atribuye el mérito al desarrollo tecnológico.
- Cambios en los roles familiares tradicionales: las familias delegan responsabilidades educativas en el centro educativo, otro aspecto a considerar es que los padres no tienen tiempo para sus familias, no se involucran en el trabajo escolar. Los padres a menudo subestiman el trabajo de los maestros en un estudiante.
- Reformas iniciadas por la Junta de Educación: Los cambios persistentes, en los actos reglamentarios, impide generar acuerdos ocasionando desconfianza.
- Nuevas características de la población estudiantil: muchos estudiantes muestran desobediencia, rebeldía, incluso hay discusiones y faltas de respeto entre los estudiantes en el aula. Otro aspecto para los docentes es que los estudiantes de otras escuelas son derivados a instituciones, intento de las instituciones educativas estatales y, a menudo, también de los maestros para hacer frente a la situación termina por causar estrés.

Además, Esquivias (2019) menciona que existen otros factores que provocan estrés en los docentes:

- Ruido producido por los estudiantes
- Falta de reconocimiento con la enseñanza recibida.
- Estudiantes difíciles.
- Presión elevada de los jefes
- Los estudiantes no respetan a los maestros.
- Falta d material de trabajo dentro de las instituciones
- Docente es presionado por los padres de familia
- Deserción de alumnos
- Remuneración insuficiente.
- Poca motivación de los alumnos para hacer sus actividades escolares.

Tabla 2

Cuadro resumen sobre el estrés.

Selye (1936)	<p>Acuña el término “estrés” a la respuesta física que desarrolla el cuerpo ante una situación de tensión que genera malestar, pues sobrepasa los niveles de afrontamientos del individuo.</p> <p>Distrés: Respuesta disfuncional que genera malestar en el individuo impidiendo desarrollar sus actividades.</p> <p>Eustrés: Respuesta positiva la cual ayudará al individuo a desarrollar sus capacidades ante situaciones desconocidas.</p>
Holmes y Rahe (1967)	<p>Mediante su teoría plantearon que una persona que vivencia un suceso que ha impactado de manera significativa generándole malestar, puede utilizar ese antecedente para realizar cambios personales de manera objetiva para futuras situaciones.</p>
Lazarus y Folkman (1986)	<p>Teoría Transaccional del estrés y procesos cognitivos:</p> <p>Considerando que las situaciones de presión en las personas van hacer indiferente la una de la otra así estas compartan un mismo ambiente, pues la manera de reaccionar ante ello dependerá de la percepción que tenga cada individuo frente a la situación.</p>

Nota: Principales aportes que brinda las teorías del estrés

Marco conceptual

Cognición: Es la capacidad que posee el ser humano para poder adquirir conocimientos a través del proceso enseñanza- aprendizaje o de la experiencia (Suarez, 2016).

Conducta: Acción que emite un organismo, esta puede estar relacionada o no con un estímulo (Roca, 2007).

Depresión: Son las manifestaciones del ser humano como un síntoma de un trastorno psíquico que influye en la percepción negativa que se tiene de la vida. (Beck, 1995)

Estrés: Es la respuesta que emite el organismo como producto de un estímulo que superó las capacidades propias de la persona generando un malestar (Selye, 1936).

Estrés laboral: Presión laboral que pone en riesgo el equilibrio emocional y conductual del trabajador (Leka et al., 2004)

Institución educativa: Es una unidad pedagógica administrativa, que brinda servicio de enseñanza – aprendizaje en un sector de la población (INEE, s.f.).

Docente: Profesional capacitado para proporcionar información mediante el proceso de enseñanza – aprendizaje ya sea en grupos amplios o de manera individual (INEE, s.f.).

Programa de intervención: Planificación estructurada de actividades que busca lograr una mejora con su aplicación (Freiria y Feld, 2005)

Programa Cognitivo conductual: Conjunto de técnicas con sustento teórico que se utiliza en intervenciones psicoterapéuticas de manera individual o grupal para mejorar el proceso cognitivo conductual de las personas. (Caballo, 2007 como se citó en Esquivias, 2019).

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio se enmarca dentro de un **enfoque mixto**, integrando elementos tanto cuantitativos como cualitativos para una comprensión más integral del fenómeno del estrés laboral en los docentes y la eficacia del programa cognitivo-conductual. Siguiendo las indicaciones de Hernández y Mendoza (2018), el enfoque mixto permite combinar el análisis de datos numéricos con la exploración profunda de las percepciones y experiencias de los participantes.

– *Enfoque cuantitativo*: Se utilizó una escala validada (ED-6) para medir cuantitativamente los niveles de estrés en los docentes antes y después de la intervención, permitiendo analizar los cambios estadísticos en las dimensiones evaluadas. Este enfoque proporcionó datos objetivos y numéricos que permiten medir el impacto del programa cognitivo-conductual.

– *Enfoque cualitativo*: Se incluyeron técnicas cualitativas como entrevistas a profundidad y observación participante para explorar las percepciones y experiencias de los docentes respecto al estrés laboral y las técnicas implementadas en el programa. Estas entrevistas permitieron captar las percepciones subjetivas de los docentes, tales como los cambios en su bienestar emocional y su capacidad de afrontamiento, aspectos que no podrían ser capturados únicamente con los datos numéricos, tales que fueron corroborados a través de la triangulación de información con los directivos de la I.E.

La investigación es de tipo **aplicada**, debido que se desarrolla la estrategia del proceso cognitivo conductual, a fin de identificar explicaciones teóricas como respuesta al objetivo (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación se rige bajo el diseño: **descriptivo, explicativo, proyectivo y pre experimental**.

Arias y Covinos (2021) define la investigación **descriptiva** como la especificación de las características o propiedad de un grupo similar de personas o de un fenómeno. Además, que es mediante este tipo de estudios se puede dar predecir la causa de algunos efectos siempre y cuando se tenga los antecedentes teóricos de ello, lo cual servirá para el planteamiento de las hipótesis.

Para Hernández y Mendoza (2018) la investigación **explicativa**, se desarrollan con una estructura sistemática que ayuda a identificar las causas y la presencia de las variables dentro de un campo de estudio y comprender así su influencia en el problema de investigación.

Hurtado (2010, como se citó en Arias y Covinos, 2021) La investigación es **proyectiva**, propone alternativas de cambio ante una problemática identificada posterior a estudios realizados.

Finalmente, la investigación desarrollará el diseño **pre- experimental**, puesto que se procederá a la aplicación de un instrumento validado que servirá como prueba de pre y post test, lo cual nos ayudará a comprobar la efectividad de la aplicación de la variable independiente, frente a la dependiente (Hernández et. al., 2014).

Etapas del Experimento.

En el desarrollo de la investigación se ejecutó el diseño pre experimental desarrollado a partir de las siguientes etapas:

Primera etapa, se realizó la aplicación de la escala “ED-6” a la muestra seleccionada, la cual sirvió como pre test, esto con la intención de obtener el diagnóstico de la situación actual en los docentes de la I.E.

Segunda etapa, validación de los datos a partir de conocer el estado posterior a la aplicación del pre test.

Tercera etapa, se desarrolló y aplicó el programa elaborado con enfoque y técnicas cognitivo - conductual que permitió abordar los niveles de estrés laboral obtenido en los docentes.

Finalmente, se procedió a la aplicación de la escala antes mencionada, con parte del post test, teniendo como objetivo comparar los resultados y cambios obtenidos posterior a la aplicación del programa de intervención.

2.2. Variables, Operacionalización

Variables Independiente: Programa Cognitivo Conductual

Definición Conceptual:

Caballo (2007, como se citó en Esquivias, 2019) menciona que los programas cognitivos-conductuales son el conjunto de técnicas que poseen sustento teórico las cuales se

utilizan en intervenciones individuales y grupales que influyen en el proceso cognitivo-conductual.

Fases:

Para el desarrollo de la variable independiente se ha tomado en cuenta 5 fases, las cuales se proponen para reconocer de manera sistemática, la influencia del programa cognitivo conductual dentro de la presencia de estrés laboral docente.

Diagnóstico:

Se identifica la situación actual de estrés laboral en docentes de la I.E, por lo cual se plantea el desarrollo del Programa Cognitivo Conductual.

Indicadores:

- Valores obtenidos Pre test
- Niveles de estrés

Planteamiento del objetivo general:

Se pretende mejorar el proceso cognitivo conductual de los docentes, para ayudar a disminuir la presencia de estrés laboral.

Indicadores:

- Observación
- Participación activa
- Cumplimiento de actividades programadas

Planeación estratégica:

Elaboración de un programa psicoeducativo basado en las etapas del proceso psicoterapéutico Cognitivo Conductual.

Indicadores

- Fortalecimiento de autoestima
- Habilidades de afrontamiento (Creación de alternativas)
- Entrenamiento en relajación
- Entrenamiento en toma de decisiones
- Construcción y mantenimiento.

Ejecución

Se pondrá en ejecución el programa con enfoque cognitivo-conductual teniendo aporte práctico, desarrollado en 7 sesiones de 90 minutos cada una.

Indicadores

- Sensibilización
- Psicoeducación
- Auto regulación
- Gestión de tiempo
- Relaciones interpersonales
- Toma de decisión
- Establecimiento de Límites

Evaluación

Se procederá a realizar la aplicación de la escala docente, con el fin de conocer la situación actual de los docentes posterior a la aplicación del programa.

Indicadores

- Valores obtenidos Post test
- Reconocimientos de aprendizajes generados durante el desarrollo de las sesiones.

Variable dependiente: Estrés laboral

Definición conceptual:

Lazarus y Folkman (1986, como se citó en Gutiérrez et. al., 2005) define al estrés como la reacción determinada que tiene una persona dentro de un entorno el cual desde su percepción le resulta ser un ambiente agobiante o amenazante que sobrepasa sus capacidades personales y genera malestar.

Dimensiones:

Gutiérrez et.al. (2005) mencionan seis dimensiones que ayuda a determinar los niveles de estrés en docentes, a través de la elaboración de una escala de medición.

- **Ansiedad:** La definen como la respuesta más común frente a situaciones de estrés, generando sensación de intranquilidad, dificultad para dormir y miedo para afrontar situaciones cotidianas que generen malestar.

Indicadores:

- Tensión
 - Angustia
 - Somatizaciones
 - Problemas de sueño.
- **Depresión:** Caracterizada por el exceso de sensación de tristeza y pesimismo y agobio, lo cual dificulta el desarrollo de sus capacidades de afrontamiento frente a problemas del entorno laboral.

Indicadores:

- Tristeza
 - Pesimismo
 - Miedo
 - Fatiga
 - Capacidad para concentrarse.
- **Creencias desadaptativas:** Hace mención a la cognición que tiene el docente frente a la valoración laboral, lo cual impacta de alguna manera al desarrollo de su profesión de manera eficiente.

Indicadores:

- Autoexigencia
 - Autoestima y Autoconcepto
 - Falta de reconocimiento.
- **Presiones:** Se refiere a los factores externos que influyen al desarrollo o presencia de estrés de los docentes, tal como la conducta de los estudiantes, el horario laboral, o el cambio de malla curricular.

Indicadores:

- Agotamiento
 - Irritabilidad
 - Productividad.
- **Desmotivación:** Que va a estar relacionado a la pérdida de entusiasmo para realizar actividades.

Indicadores:

- Interacción interpersonal
- Humor y disfrute personal
- Percepción del Futuro.

- **Mal afrontamiento:** Referido a la incapacidad que siente el docente para vencer algunas dificultades laborales o personales, acompañado de pensamientos negativos y baja autoestima.

Indicadores:

- Tolerancia a la frustración
- Solución de problemas
- Autocontrol
- Confianza hacia uno mismo

2.3. Población, muestreo y muestra

2.3.1. Población

La población está constituida por 126 docentes entre los niveles, inicial, primaria y secundario de ambos turnos de la Institución Educativa emblemática “Karl Weiss”, Chiclayo.

Tabla 3

Distribución de la población de docentes de la I.E por niveles y turnos

Nivel	Mañana	Tarde	Total
Inicial	2	2	4
Primaria	17	17	34
Secundaria	44	44	87
Total	63	63	126

Nota: Datos proporcionado por área de secretaria de la I.E

2.3.2. Muestreo

El muestreo, es de tipo no probabilística, puesto que la elección de los participantes depende del propósito de la investigación (Hernández et. al., 2014). Para lo cual se toman en cuenta lo siguiente:

Criterios de inclusión:

- Que sean docente de todos los niveles institucional.
- Que hayan sido comunicados a través de la dirección institucional.
- Que sean docentes de ambos sexos
- Que sean docentes contratados y nombrados.
- Que sean docentes que pertenezcan al turno tarde.
- Que Sub director del Nivel primaria

- Qué Sub director del Nivel Secundario
- Qué sea director de la I.E

Criterios de exclusión:

- Que sean docentes que no culminen el cuestionario de manera correcta.
- Qué sean docentes que pertenezcan al turno mañana.

2.3.3. Muestra

A partir del análisis de universo poblacional, se seleccionó de manera no probabilista aquellos docentes, que cumplen con la intención de la investigación. Así pues, por el tamaño de la población la muestra la constituye el total poblacional de docentes del turno de la tarde lo cual está conformado por 62 docentes.

Asi mismo, se consideró necesariamente la intervención de 3 miembros directivos de la I.E, director, Sub director de Primaria y Sub director de Secundaria, los cuales permitieron realizar la triangulación de datos cualitativos recopilados en base a las entrevistas personales y observación.

Tabla 4*Distribución de la muestra de estudio*

Nivel	Grado / asignatura	Total
Inicial	3 años	1
	5 años	1
Primaria	2 grado	5
	4 grado	4
	6 grado	5
	Educación Física	2
	AIP	1
	Matemática	7
	Comunicación	7
	Ciencias Sociales	5
	Ciencia y Tecnología	6
	Desarrollo Personal, Ciudadanía y cívica	4
Secundaria	Inglés	3
	Arte y cultura	2
	Educación para el trabajo	3
	Educación física	2
	Religión	3
	AIP	1
	Directivos	Director de la I.E
Sub director de Primaria		1
Sub directora de Secundaria		1
Total		65

Nota: Datos proporcionado por área de secretaria de la I.E

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

- Métodos del nivel teórico:

Análisis- Síntesis: Utilizado en la investigación con el fin de conocer y describir de manera teórica el proceso Cognitivo-conductual.

Histórico-lógico: Precisar la relevancia histórica que ha tenido el proceso cognitivo-conductual y su influencia en la persona.

Análisis documental:

Hace referencia al análisis de material teórico utilizado en el desarrollo de la investigación, el cual servirá para mayor consistencia dentro del estudio y el cumplimiento de los objetivos propuestos (Bernal, 2016).

Producción metodológica:

Generar un método nuevo que proporcione datos válidos y confiables en base a resultados conseguidos mediante el uso de un instrumento (Hernández y Mendoza. 2018). En ese caso se plantea el programa cognitivo- conductual con el fin de disminuir la presencia de estrés laboral en docentes.

- Método de nivel empírico:

Entrevista:

La entrevista, según Hernández, Fernández y Sampieri (2014), es una técnica cualitativa de recolección de datos que implica un encuentro cara a cara entre el entrevistador y el entrevistado, en el que se plantean una serie de preguntas para obtener información detallada y profunda sobre las experiencias, actitudes, creencias o comportamientos del participante. Existen entrevistas **estructurada**, las cuales son preguntas cerradas y previamente diseñadas, lo que permite comparabilidad entre respuestas; **semiestructurada**, que combina preguntas cerradas con abiertas, lo que permite flexibilidad para explorar temas que surgen durante la entrevista y **no estructurada**, Totalmente abierta, donde el entrevistador guía la conversación según las respuestas del entrevistado. **(Ver anexo 6)**

Observación:

La observación es definida por Hernández, Fernández y Sampieri (2014) como una técnica cualitativa en la que el investigador observa de manera directa y sistemática los comportamientos, interacciones o eventos en su contexto natural. Esta técnica permite recoger información sobre fenómenos que no siempre pueden ser verbalizados o reportados por los participantes. **(Ver Anexo 8)**

Triangulación de Datos:

Según Hernández, Fernández y Sampieri (2014), la triangulación es una técnica que se utiliza en la investigación cualitativa para corroborar datos y fortalecer la validez de los resultados. La triangulación puede implicar el uso de diferentes métodos (entrevistas, observación, análisis de documentos) o diferentes fuentes de información (participantes,

lugares o tiempos) para analizar el mismo fenómeno desde múltiples perspectivas. (**Ver anexo7**)

Encuesta:

Según Bernal (2016) se basa en el desarrollo de cuestionarios que se elaboran válidos y fiables, con el fin de obtener información precisa que ayude al cumplimiento del objetivo planteado.

Instrumentos:

“Escala ED-6” creada por Gutiérrez, et. al. (2005). Se trata de un cuestionario de Tipo Likert con un rango de valoración de 1=Totalmente de acuerdo a 5=Totalmente en desacuerdo, es de aplicación individual y colectiva. Para este estudio, se empleará la adaptación peruana realizada por Parihuamán (2017) en el departamento de Piura, escala que tiene un coeficiente de $\alpha = 0.93$. Consta de 55 ítems, manteniendo la distribución de las 6 dimensiones: “Ansiedad (17)”, “Depresión (08)”, “Creencias Desadaptativas (03)”, “Presiones (09)”, “Desmotivación(12)”, “Mal Afrontamiento (06)”.

Baremos

Para la calificación se emplearán los siguientes baremos, categorías desarrolladas a partir de tres puntos de corte simple, teniendo en cuenta la cantidad de ítems y puntos de calificación, BAJO (55 – 128), MODERADO (129 – 202) y ALTO (203 – 275). En este sentido se debe tener en cuenta que se incluyen ítems de calificación negativa (50, 51, 52, 53, 54 y 55) es decir que la puntuación se realiza a la inversa.

Validez

La validez de contenido del presente instrumento se realizó con el procedimiento de juicio de especialistas mediante el documento de Certificado de validación del instrumento planteado por la escuela de Posgrado de la USS, obteniendo el puntaje 0.96 considerándose adecuado para ser utilizado. (**Ver Anexo 5**)

Confiabilidad

En cuanto, a la confiabilidad fue evaluada mediante Alfa de Cronbach obteniendo en puntaje general de la escala de 0.915 considerándose en un nivel confiable para medir la variable de estudio (Tabla 6). Estos puntajes demuestran que la medición de la escala es confiable, lo que hace que sus resultados sean fiables.

Tabla 5
Estadísticas de fiabilidad General.

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,915	,913	55

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Se desarrolló la base de datos con los puntajes obtenidos en la aplicación de la “Escala Docente ED-6”.

Posteriormente, se hizo uso del programa SPSS, para el análisis de los datos estadísticos, evaluando la validez y confiabilidad de los resultados, además de la interpretación de los resultados mediante gráficos con la intención de dar respuesta a los objetivos e hipótesis de la investigación.

Para la realización del procesamiento de datos de esta investigación se aplicó el programa SPSS versión 27. Se utilizó también para el procesamiento de datos el programa Excel versión 2019.

Para la evaluar la normalidad de los datos y resultados se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que evalúa la normalidad de las puntuaciones obtenidas en el pre y post test. Para la confiabilidad de la escala ED-6 se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach.

2.6. Criterios éticos

Se hizo uso de los principios éticos del Informe Belmont (1979), con la intención de priorizar el bienestar y respeto de los participantes, basándose en lo siguiente.

Respeto a las personas: Dándoles la autonomía de decidir si participar o no de la investigación, esto se logró por medio del consentimiento informado.

Beneficencia: Se proporciona al participante que su integridad no se verá afectada en ningún momento, resaltando la confidencialidad de sus respuestas con lo cual se busca conseguir la honestidad total con fin de resultados favorables.

Justicia: Se brinda igualdad y respeto a cada uno de los participantes de esta investigación desde el inicio al fin de la misma.

Criterios de código de ética de la Universidad Señor de Sipán - USS

La investigación estará regida en base a los principios éticos establecidos en el Art. 5 y Art. 6 respectivamente planteados por la USS.

“Art. N° 5 Principios Generales

- Protección de la persona basada en su dignidad y la diversidad sociocultural.
- Cuidado sostenible del medio ambiente y de la biodiversidad.
- Consentimiento informado y expreso.
- Transparencia en la elección de los temas de investigación y en la ejecución de la misma.
- Cumplimiento de los criterios éticos aceptados y reconocidos por la comunidad científica.
- Rigor científico en las investigaciones.
- Difusión de los resultados de las investigaciones.”

“Art. N° 6 Principios Específicos:

- Respeto al derecho de propiedad intelectual de los investigadores o autores.
- Citar y referenciar adecuadamente las fuentes que se hayan incluido en el estudio, tal como se establece en las normas internacionales.
- Se reconoce la participación y contribución solamente de los participantes en la investigación.
- La información obtenida se utiliza con la debida reserva y para los objetivos de la investigación.”

2.7. Criterios de Rigor científico

Siguiendo los estándares de rigurosidad científica delineados por Suárez (2007), esta investigación se fundamentó en los siguientes aspectos:

- **Credibilidad:** La credibilidad de este estudio se sustenta en los siguientes elementos: Los instrumentos empleados en la investigación han sido sometidos a una evaluación por parte de expertos, lo que garantiza que los datos recolectados a través de estos instrumentos sean precisos y concisos.

- **Aplicabilidad:** Este criterio es relevante ya que los datos obtenidos en este estudio pueden ser de utilidad en investigaciones futuras que involucren poblaciones similares o se desarrollen en contextos análogos.
- **Dependencia:** Este criterio aborda el nivel de consistencia en los resultados y descubrimientos de la investigación, y en este sentido, la investigación cumple con este estándar. Los instrumentos utilizados han demostrado una confiabilidad y validación significativas, lo que garantiza la estabilidad de la información recopilada.
- **Confirmabilidad:** Este aspecto se relaciona con el grado de implicación de los autores, quienes han seguido rigurosamente cada paso del proceso de investigación. Esto asegura que la información obtenida a través de los instrumentos no haya sido manipulada de ninguna manera, evitando así la introducción de sesgos que puedan interferir en la obtención de resultados imparciales y pertinentes.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados según objetivos

Tabla 6

Frecuencia de estrés laboral por niveles. Pre test

Pre test		
	N	%
Bajo	1	1,6%
Moderado	31	50,0%
Alto	30	48,4%

En la Tabla 6, Se observa que el 1.6% de los participantes tenía un nivel bajo en la Escala ED6, mientras que el 50.0% tenía un nivel moderado y el 48.4% tenía un nivel alto. Esto indica una distribución equilibrada entre los niveles moderados y altos de la escala, con una proporción menor de participantes con un nivel bajo. Esto podría deberse a diversos factores, como la presión académica, laboral o personal, así como también a condiciones de salud mental subyacentes.

Tabla 7

Porcentajes de frecuencia por Dimensión de la aplicación del Pre test

Pre test			
Dimensiones	Niveles	N	%
Ansiedad	Bajo	3	4,8%
	Moderado	25	40,3%
	Alto	34	54,8%
Depresión	Bajo	3	4,8%
	Moderado	18	29,0%
	Alto	41	66,1%
Creencias	Bajo	3	4,8%
Desadaptativas	Moderado	5	8,1%

	Alto	51	87,1%
Presiones	Bajo	1	1,6%
	Moderado	42	67,7%
	Alto	19	30,6%
Desmotivación	Bajo	1	1,6%
	Moderado	49	79,0%
	Alto	12	19,4%
Mal afrontamiento	Bajo	1	1,6%
	Moderado	24	38,7%
	Alto	37	59,7%

Los resultados indican que el 98.4% de los docentes presentan niveles moderadamente altos de estrés, lo cual es alarmante y sugiere que el ambiente laboral puede estar teniendo un impacto significativo en su bienestar psicológico. Más de la mitad de los docentes muestran tendencia a desarrollar síntomas de **ansiedad**. Esto puede estar relacionado con la naturaleza demandante y desafiante de la profesión docente, lo que contribuye a obtener estos elevados niveles (54.8%), la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos y apoyo adecuados, así como las constantes supervisiones en su campo de trabajo puede contribuir a que estos factores influyan en el desarrollo de esta dimensión.

Así mismo, una alta prevalencia de desarrollar síntomas de **depresión** (66.1%), lo cual sugiere que los docentes están experimentando una carga emocional considerable en su trabajo e incluso fuera de él, así mismo una baja capacidad de afrontamiento e incluso sentir la falta de apoyo social y la sensación de falta de reconocimiento pueden intensificar este síntoma.

En cuanto a la dimensión de **Creencias desadaptativas**, se encuentra que a nivel general el 87.1% de los docentes se presentan niveles altos en la variable, y es que en ocasiones los docentes mantienen creencias que los llevan a pensar que siempre deben ser perfectos, que no pueden cometer errores o que deben cumplir con estándares poco realistas,

se crean condiciones propicias para el estrés laboral. Este estrés puede manifestarse en forma de agotamiento emocional, frustración constante y una sensación de incapacidad para cumplir con las expectativas. Con respecto a estas dimensiones son los docentes del nivel secundario los que presentan niveles altos de estrés en ambas dimensiones (Tabla 8 y 9), lo que de alguna manera se deba a la complejidad del desarrollo curricular por la etapa del desarrollo en que se encuentran los estudiantes de dicho nivel.

Así pues, se muestra que un 67.7% de los docentes tiende a sentirse **Presionado** por sus labores, ubicando esta dimensión en un nivel moderado de estrés lo cual puede deberse a una combinación de factores entre las expectativas por querer cumplir y la falta de recursos que reconocen para poder lograrlo. Lo que evidenciaría que ambas relaciones de Creencias Desadaptativas y Presiones tienen una alta relación en cuanto a la presencia y desarrollo de estrés en la población docente (Tabla 19).

Finalmente, al encontrarse una 79% de la muestra en el nivel moderado de la dimensión de **Desmotivación**, se refleja la tendencia a desarrollar estrés puesto que al aumentar la percepción de la carga laboral como abrumadora y sin propósito. La falta de interés y entusiasmo puede afectar la calidad del trabajo, generar agotamiento emocional y dificultar la gestión efectiva del aula.

Estos niveles van de la mano con el porcentaje obtenido en la dimensión de **Mal afrontamiento** reflejando un 59.7% en nivel alto lo que demuestra una alta predominancia a la presencia de estrés, así mismo indicaría que ambas dimensiones están relacionadas significativamente, pues unos altos niveles de desmotivación impediría en el docente desarrollar capacidades de afrontamiento para sobrellevar situaciones adversas de manera cotidiana, y haciéndolo sentir o percibirse como una persona incapaz de poder hacerle frente a dificultades lo que le generaría síntomas de malestar significativos que afectarían su función laboral y su desarrollo personal (Tabla 19).

En conjunto, estos resultados sugieren un panorama preocupante en términos de bienestar emocional de los docentes, con altos niveles de estrés, ansiedad y depresión. Las causas podrían incluir la carga de trabajo intensiva, la falta de recursos, presiones percibidas y una posible falta de apoyo y reconocimiento. Es fundamental abordar estas cuestiones para mejorar la salud mental y el desempeño general de los docentes. Se podría considerar implementar programas de apoyo emocional, reducir la carga de trabajo o mejorar las condiciones laborales para mitigar estos problemas.

Tabla 8*Dimensión Ansiedad por Niveles educativos*

		General Ansiedad			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
NIVEL INICIAL	Recuento	0	6	6	12
	% dentro de NIVEL	0,0%	50,0%	50,0%	100,0 %
	% dentro de General Ansiedad	0,0%	24,0%	17,6%	19,4%
	% del total	0,0%	9,7%	9,7%	19,4%
PRIMARIA	Recuento	1	12	9	22
	% dentro de NIVEL	4,5%	54,5%	40,9%	100,0 %
	% dentro de General Ansiedad	33,3%	48,0%	26,5%	35,5%
	% del total	1,6%	19,4%	14,5%	35,5%
SECUNDARIA	Recuento	2	7	19	28
	% dentro de NIVEL	7,1%	25,0%	67,9%	100,0 %
	% dentro de General Ansiedad	66,7%	28,0%	55,9%	45,2%
	% del total	3,2%	11,3%	30,6%	45,2%
Total	Recuento	3	25	34	62
	% dentro de NIVEL	4,8%	40,3%	54,8%	100,0 %
	% dentro de General Ansiedad	100,0 %	100,0%	100,0 %	100,0 %
	% del total	4,8%	40,3%	54,8%	100,0 %

Tabla 9*Dimensión Depresión por Niveles educativos*

		General Depresión			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
NIVEL INICIAL	Recuento	0	6	6	12
	% dentro de NIVEL	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de General Depresión	0,0%	33,3%	14,6%	19,4%
	% del total	0,0%	9,7%	9,7%	19,4%
PRIMARIA	Recuento	1	5	16	22
	% dentro de NIVEL	4,5%	22,7%	72,7%	100,0%
	% dentro de General Depresión	33,3%	27,8%	39,0%	35,5%
	% del total	1,6%	8,1%	25,8%	35,5%
SECUNDARI A	Recuento	2	7	19	28
	% dentro de NIVEL	7,1%	25,0%	67,9%	100,0%
	% dentro de General Depresión	66,7%	38,9%	46,3%	45,2%
	% del total	3,2%	11,3%	30,6%	45,2%
Total	Recuento	3	18	41	62
	% dentro de NIVEL	4,8%	29,0%	66,1%	100,0%
	% dentro de General Depresión	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	4,8%	29,0%	66,1%	100,0%

Tabla 10*Dimensión Creencias Desadaptativas por Niveles educativos*

		General Creencias Desadaptativas			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
NIVEL INICIAL	Recuento	2	1	9	12
	% dentro de NIVEL	16,7%	8,3%	75,0%	100,0%
	% dentro de General Creencias	66,7%	20,0%	16,7%	19,4%
	% del total	3,2%	1,6%	14,5%	19,4%
PRIMARIA	Recuento	0	1	21	22
	% dentro de NIVEL	0,0%	4,5%	95,5%	100,0%
	% dentro de General Creencias	0,0%	20,0%	38,9%	35,5%
	% del total	0,0%	1,6%	33,9%	35,5%
SECUNDARI A	Recuento	1	3	24	28
	% dentro de NIVEL	3,6%	10,7%	85,7%	100,0%
	% dentro de General Creencias	33,3%	60,0%	44,4%	45,2%
	% del total	1,6%	4,8%	38,7%	45,2%
Total	Recuento	3	5	54	62
	% dentro de NIVEL	4,8%	8,1%	87,1%	100,0%
	% dentro de General Creencias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	4,8%	8,1%	87,1%	100,0%

Tabla 11*Dimensión Presiones por Niveles educativos*

		General Presiones			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
NIVEL INICIAL	Recuento	0	9	3	12
	% dentro de NIVEL	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	% dentro de General Presiones	0,0%	21,4%	15,8%	19,4%
	% del total	0,0%	14,5%	4,8%	19,4%
PRIMARIA	Recuento	0	15	7	22
	% dentro de NIVEL	0,0%	68,2%	31,8%	100,0%
	% dentro de General Presiones	0,0%	35,7%	36,8%	35,5%
	% del total	0,0%	24,2%	11,3%	35,5%
SECUNDARI A	Recuento	1	18	9	28
	% dentro de NIVEL	3,6%	64,3%	32,1%	100,0%
	% dentro de General Presiones	100,0%	42,9%	47,4%	45,2%
	% del total	1,6%	29,0%	14,5%	45,2%
Total	Recuento	1	42	19	62
	% dentro de NIVEL	1,6%	67,7%	30,6%	100,0%
	% dentro de General Presiones	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,6%	67,7%	30,6%	100,0%

Tabla 12
Dimensión Desmotivación por Niveles educativos

		General Desmotivación			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
NIVEL INICIAL	Recuento	0	11	1	12
	% dentro de NIVEL	0,0%	91,7%	8,3%	100,0%
	% dentro de General Desmotivacion	0,0%	22,4%	8,3%	19,4%
	% del total	0,0%	17,7%	1,6%	19,4%
PRIMARIA	Recuento	0	17	5	22
	% dentro de NIVEL	0,0%	77,3%	22,7%	100,0%
	% dentro de General Desmotivacion	0,0%	34,7%	41,7%	35,5%
	% del total	0,0%	27,4%	8,1%	35,5%
SECUNDARI A	Recuento	1	21	6	28
	% dentro de NIVEL	3,6%	75,0%	21,4%	100,0%
	% dentro de General Desmotivacion	100,0%	42,9%	50,0%	45,2%
	% del total	1,6%	33,9%	9,7%	45,2%
Total	Recuento	1	49	12	62
	% dentro de NIVEL	1,6%	79,0%	19,4%	100,0%
	% dentro de General Desmotivacion	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,6%	79,0%	19,4%	100,0%

Tabla 13
Dimensión Mal Afrontamiento por Niveles educativos

		General mal afrontamiento			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
NIVEL INICIAL	Recuento	0	4	8	12
	% dentro de NIVEL	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	% dentro de General mal afrontamiento	0,0%	16,7%	21,6%	19,4%
	% del total	0,0%	6,5%	12,9%	19,4%
PRIMARIA	Recuento	0	11	11	22
	% dentro de NIVEL	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de General mal afrontamiento	0,0%	45,8%	29,7%	35,5%
	% del total	0,0%	17,7%	17,7%	35,5%
SECUNDARI A	Recuento	1	9	18	28
	% dentro de NIVEL	3,6%	32,1%	64,3%	100,0%
	% dentro de General mal afrontamiento	100,0%	37,5%	48,6%	45,2%
	% del total	1,6%	14,5%	29,0%	45,2%
Total	Recuento	1	24	37	62
	% dentro de NIVEL	1,6%	38,7%	59,7%	100,0%
	% dentro de General mal afrontamiento	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,6%	38,7%	59,7%	100,0%

Tabla 14*Dimensión Ansiedad y sexo*

		General Ansiedad			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
SEXO F	Recuento	2	21	17	40
	% dentro de SEXO	5,0%	52,5%	42,5%	100,0%
	% dentro de General Ansiedad	66,7%	84,0%	50,0%	64,5%
	% del total	3,2%	33,9%	27,4%	64,5%
M	Recuento	1	4	17	22
	% dentro de SEXO	4,5%	18,2%	77,3%	100,0%
	% dentro de General Ansiedad	33,3%	16,0%	50,0%	35,5%
	% del total	1,6%	6,5%	27,4%	35,5%
Total	Recuento	3	25	34	62
	% dentro de SEXO	4,8%	40,3%	54,8%	100,0%
	% dentro de General Ansiedad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	4,8%	40,3%	54,8%	100,0%

Tabla 15*Dimensión Depresión y sexo*

		General Depresión			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
SEXO F	Recuento	2	15	23	40
	% dentro de SEXO	5,0%	37,5%	57,5%	100,0%
	% dentro de General Depresión	66,7%	83,3%	56,1%	64,5%
	% del total	3,2%	24,2%	37,1%	64,5%
M	Recuento	1	3	18	22
	% dentro de SEXO	4,5%	13,6%	81,8%	100,0%
	% dentro de General Depresión	33,3%	16,7%	43,9%	35,5%
	% del total	1,6%	4,8%	29,0%	35,5%
Total	Recuento	3	18	41	62
	% dentro de SEXO	4,8%	29,0%	66,1%	100,0%
	% dentro de General Depresión	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	4,8%	29,0%	66,1%	100,0%

Tabla 16*Dimensión Creencias Desadaptativas y sexo*

		General Creencias Desadaptativas				
		Bajo	Moderado	Alto	Total	
SEXO	F	Recuento	3	3	34	40
		% dentro de SEXO	7,5%	7,5%	85,0%	100,0%
		% dentro de General Creencias	100,0%	60,0%	63,0%	64,5%
		% del total	4,8%	4,8%	54,8%	64,5%
M		Recuento	0	2	20	22
		% dentro de SEXO	0,0%	9,1%	90,9%	100,0%
		% dentro de General Creencias	0,0%	40,0%	37,0%	35,5%
		% del total	0,0%	3,2%	32,3%	35,5%
Total		Recuento	3	5	54	62
		% dentro de SEXO	4,8%	8,1%	87,1%	100,0%
		% dentro de General Creencias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	4,8%	8,1%	87,1%	100,0%

Tabla 17*Dimensión Presiones y sexo*

		General Presiones			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
SEXO F	Recuento	1	26	13	40
	% dentro de SEXO	2,5%	65,0%	32,5%	100,0%
	% dentro de General Presiones	100,0%	61,9%	68,4%	64,5%
	% del total	1,6%	41,9%	21,0%	64,5%
M	Recuento	0	16	6	22
	% dentro de SEXO	0,0%	72,7%	27,3%	100,0%
	% dentro de General Presiones	0,0%	38,1%	31,6%	35,5%
	% del total	0,0%	25,8%	9,7%	35,5%
Total	Recuento	1	42	19	62
	% dentro de SEXO	1,6%	67,7%	30,6%	100,0%
	% dentro de General Presiones	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,6%	67,7%	30,6%	100,0%

Tabla 18*Dimensión Desmotivaciones y sexo*

		General Desmotivación			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
SEXO F	Recuento	1	33	6	40
	% dentro de SEXO	2,5%	82,5%	15,0%	100,0%
	% dentro de General Desmotivacion	100,0%	67,3%	50,0%	64,5%
	% del total	1,6%	53,2%	9,7%	64,5%
M	Recuento	0	16	6	22
	% dentro de SEXO	0,0%	72,7%	27,3%	100,0%
	% dentro de General Desmotivacion	0,0%	32,7%	50,0%	35,5%
	% del total	0,0%	25,8%	9,7%	35,5%
Total	Recuento	1	49	12	62
	% dentro de SEXO	1,6%	79,0%	19,4%	100,0%
	% dentro de General Desmotivacion	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,6%	79,0%	19,4%	100,0%

Tabla 19*Dimensión Desmotivaciones y sexo*

		General mal afrontamiento			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
SEXO F	Recuento	0	16	24	40
	% dentro de SEXO	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
	% dentro de General mal afrontamiento	0,0%	66,7%	64,9%	64,5%
	% del total	0,0%	25,8%	38,7%	64,5%
M	Recuento	1	8	13	22
	% dentro de SEXO	4,5%	36,4%	59,1%	100,0%
	% dentro de General mal afrontamiento	100,0%	33,3%	35,1%	35,5%
	% del total	1,6%	12,9%	21,0%	35,5%
Total	Recuento	1	24	37	62
	% dentro de SEXO	1,6%	38,7%	59,7%	100,0%
	% dentro de General mal afrontamiento	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,6%	38,7%	59,7%	100,0%

Tabla 20*Correlaciones entre dimensiones*

			General Ansiedad	General Depresión	General Creencias Desadaptativas	General Presiones	General Desmotivación	General mal enfrentamiento
Rho de Spearman	General Ansiedad	Coefficiente de correlación	1,000	,333**	,156	,300*	,257*	-,007
		Sig. (bilateral)	.	,008	,225	,018	,044	,959
		N	62	62	62	62	62	62
	General Depresión	Coefficiente de correlación	,333**	1,000	,050	,166	,162	,171
		Sig. (bilateral)	,008	.	,701	,197	,209	,184
		N	62	62	62	62	62	62
	General Creencias	Coefficiente de correlación	,156	,050	1,000	,219	,049	-,132
		Sig. (bilateral)	,225	,701	.	,088***	,704	,307
		N	62	62	62	62	62	62
General Presiones	Coefficiente de correlación	,300*	,166	,219	1,000	,431**	-,062	
	Sig. (bilateral)	,018	,197	,088	.	,000	,635	

	N	62	62	62	62	62	62
General Desmotivación	Coefficiente de correlación	,257*	,162	,049	,431**	1,000	-,220
	Sig. (bilateral)	,044	,209	,704	,000	.	,086
	N	62	62	62	62	62	62
General mal afrontamiento	Coefficiente de correlación	-,007	,171	-,132	-,062	-,220	1,000
	Sig. (bilateral)	,959	,184	,307	,635	,086	.
	N	62	62	62	62	62	62

Nota:

*** Son los datos con una significativa a un rango del 90 – 95% (bilateral) que representa la relación obtenida en r.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

3.2 Aporte de la Investigación

“Programa Cognitivo Conductual Para Disminuir El Estrés Laboral En Docentes De Una Institución Educativa, Chiclayo”

La labor docente, en su naturaleza es exigente, pues impone una serie de demandas tanto académicas como personales a quienes ejercen esta profesión. Sin embargo, esta carga se ve agravada por factores que incluyen la falta de reconocimiento, condiciones laborales desfavorables y niveles insatisfactorios de ingresos. Este entorno laboral tenso genera una falta de motivación, impactando negativamente en el desempeño profesional de los docentes y obstaculizando el desarrollo de estrategias efectivas para afrontar estas presiones diarias.

Además de ello, las expectativas poco realistas establecidas sobre los docentes contribuyen significativamente a la presión experimentada, puesto que en ocasiones los padres de familia le atribuyen el completo tema de la educación de sus hijos solo a los maestros, despreocupándose en el desarrollo y/o conducta de los menores en la Institución educativa; esta acción contribuye a que el docente se siente desmotivado pues siente la falta de reconocimiento y apoyo por parte de la institución educativa y la sociedad en general.

Estos niveles de estrés presente en los docentes se ven reflejados en ocasiones en su calidad de la enseñanza, además, algunos de ellos evidencian rasgos de agotamiento emocional, falta de energía, irritabilidad y un sentido general de desmotivación. Estos indicadores revelan una carga psicológica y física considerable que afecta tanto la salud mental como la calidad del trabajo realizado en el aula.

Tal como lo menciona La OMS (2016) los factores causales más comunes de estrés laboral, son las condiciones de trabajo y actividades de distribución del trabajo. Así mismo, que, aunque sus consecuencias son muy distintas de una persona a otra, lo que no se visualiza en un mismo panorama es lo relacionado con enfermedades físicas, cambios de rutina y la afectación en la salud emocional de la persona que lo padece.

Las consecuencias de este escenario son evidentes en la salud mental y el rendimiento global de los docentes. Los resultados del pre test de nuestra investigación revelan niveles moderadamente altos de estrés, alcanzando el 98.4%. Este porcentaje

refleja la magnitud del desafío que enfrentan los educadores en su entorno laboral, indicando claramente que la carga emocional derivada de las condiciones laborales y las expectativas poco realistas es significativa.

Abordar estas cuestiones se vuelve importante para salvaguardar la salud mental de los docentes y mejorar su capacidad para desempeñarse eficazmente en el aula. Frente a esta problemática, proponemos un programa diseñado específicamente para abordar el estrés laboral entre los docentes de los diferentes niveles de educación básica regular en la institución educativa "Karl Weiss" de Chiclayo.

Este programa se enfocará en proporcionar apoyo emocional, fortaleciendo capacidades resilientes que puedan contribuir al desarrollo de objetivos personales propios lo cual podría mejorar sus niveles de motivación y con ello hacer que la percepción sobre su carga laboral y/o manejo de tiempos sea más factible para su desarrollo profesional y personal y evidenciar mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo, con el objetivo de no solo aliviar los síntomas actuales, sino también prevenir la recurrencia de situaciones estresantes. La implementación de este programa no solo beneficiará la salud mental de los docentes, sino que también mejorará su desempeño profesional y, en última instancia, contribuirá a un entorno educativo más saludable y productivo.

Fundamentación del aporte práctico

Según la perspectiva de Aaron Beck, la génesis de los problemas psicológicos radica en las distorsiones cognitivas. Su labor destaca la importancia de corregir estas distorsiones para propiciar una percepción más precisa de los eventos (Sevilla, 2013).

Así mismo, tal como lo mencionaron Lazarus y Folkman (1986) dado que la presencia y desarrollo sintomatológico del estrés va a depender de las cogniciones de cada persona pese a compartir un mismo ambiente (Alméstara y Oliva, 2020), lo que ha sido corroborado en la presente investigación mediante los resultados del pretest; resulta necesario intervenir de manera directa en la presencia de pensamientos negativos que presentan los docentes, para fomentar mejores capacidades de afrontamiento para que logren disminuir la presencia del estrés y los síntomas que ello conlleva.

Caballo (2007), resalta la importancia de los programas cognitivo-conductuales, los cuales se definen como un conjunto de técnicas respaldadas por un sólido fundamento teórico. Estas técnicas se implementan tanto en intervenciones a nivel individual como grupal, y su impacto se manifiesta en la modificación de los procesos cognitivo-conductuales de las personas. Al aplicar estas técnicas en intervenciones individuales, se busca personalizar la atención terapéutica para abordar de manera específica las necesidades y desafíos de cada persona. Por otro lado, en intervenciones grupales, se fomenta el aprendizaje y la retroalimentación social, lo que contribuye a la construcción de habilidades de afrontamiento y al fortalecimiento de la cohesión grupal (Esquivias, 2019).

El enfoque cognitivo-conductual ha emergido como uno de los modelos terapéuticos más efectivos, demostrando resultados óptimos en procesos de tratamiento. Este enfoque facilita la comprensión de estrategias que permiten a los individuos reestructurar diferentes áreas de sus vidas que han sido afectadas. De esta manera, fomenta la interpretación y el conocimiento de los estados de ánimo, capacitando a las personas para gestionarlos. Se busca reemplazar pensamientos y creencias desadaptativas con el objetivo de generar nuevos patrones más adecuados, adaptándose a las necesidades de cada paciente.

La Terapia Cognitivo-Conductual (TCC) aborda una amplia gama de problemáticas biopsicosociales, destacando su capacidad para ir más allá del ámbito individual. Este modelo terapéutico se considera parte de un conjunto funcional que involucra a las sociedades y la naturaleza biológica. Como se ha mencionado previamente, la TCC ha demostrado ser la más exitosa en diversos tratamientos para diferentes afecciones. A pesar de las diversas interpretaciones sobre lo que implica la Terapia Cognitivo-Conductual y las variadas técnicas y estrategias que puede incorporar en su amplio espectro, hoy en día se reconoce como uno de los modelos terapéuticos más ampliamente utilizados (Caro, 2007).

6.2. Construcción del aporte práctico

Al manifestar la presencia de niveles moderadamente altos en algunas dimensiones de estrés laboral en los docentes de la I.E “Karl Weiss” de Chiclayo, se propone el programa cognitivo conductual a fin de mejorar el bienestar emocional en las dimensiones de ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones,

desmotivación y mal afrontamiento sin embargo hay puntuaciones de niveles altos con mayor presencia de los docentes evaluados tal como lo son en las dimensiones de creencias desadaptativas, desmotivaciones y presiones las cuales necesitan fortalecer para de esa manera prevenir y evitar el aumento de la problemática.

Dicho programa elaborado está compuesto por 5 etapas, las cuales se describen a continuación:

I. Etapa: Diagnóstico

Se evidencia la situación problemática que enfrenta la población lo cual va a proporcionar la información esencial para la elaboración del programa y partir de un diagnóstico previo, el cual se realizará a través de entrevistas y aplicación de instrumentos, los cuales van a permitir conocer los síntomas manifestados por los docentes, que complicaciones traen consigo esos malestares en base a su desarrollo en la profesión.

Posterior a la aplicación de la Escala ED-6 a los docentes de la I.E “Karl Weiss”, se pudo evidenciar niveles moderadamente altos en la presencia de estrés, sin embargo, hubo dimensiones presentes con mayor frecuencia de la población.

En base a la información obtenida cuya identificación fue crucial para establecer los objetivos y planificar las actividades correspondientes en cada sesión del programa. En esta fase se hizo uso de herramientas de investigación, tales como:

- a) **Encuesta:** Se fundamenta en la creación de cuestionarios cuidadosamente diseñados, asegurando su validez y confiabilidad. Estos instrumentos se desarrollan con el propósito de recopilar datos precisos que contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos establecidos. Mediante este enfoque, se busca obtener información significativa que sirva como herramienta fundamental en la consecución de los propósitos planteados en la investigación (Bernal,2016).
- b) **Entrevista:** La entrevista cualitativa se caracteriza por su naturaleza más íntima, flexible y abierta, siendo concebida como un encuentro destinado al intercambio de información entre un individuo, desempeñando el rol de entrevistador, y otro u otros individuos, que asumen el papel de entrevistados. Este tipo de interacción se distingue por su capacidad para fomentar un diálogo profundo y exploratorio (Hernández et al., 2014).

- c) **Análisis documental:** Implica la evaluación crítica del material teórico empleado en la investigación, contribuyendo así a fortalecer la coherencia interna del estudio y a alcanzar de manera más efectiva los objetivos planteados. Esta práctica se centra en la revisión minuciosa de documentos relevantes, proporcionando una base sólida para respaldar y enriquecer el marco teórico de la investigación, al tiempo que garantiza la rigurosidad y la integridad del proceso investigativo (Bernal, 2016).
- d) **Producción metodológica:** Se busca innovar mediante la creación de un método novedoso que, a partir de los resultados obtenidos mediante la aplicación de un instrumento específico (Hernández y Mendoza, 2018), pueda proporcionar datos fiables y válidos. En este contexto, se plantea la implementación de un programa cognitivo-conductual diseñado con el objetivo específico de disminuir la incidencia del estrés laboral en la población docente, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores, los cuales son:
- **Ansiedad:** Con indicadores de Tensión, Angustia, Somatizaciones y Problemas de sueño.
 - **Depresión:** Con indicadores de Tristeza, Pesimismo, Miedo, Fatiga y Capacidad para concentrarse.
 - **Creencias Desadaptativas:** Con indicadores de Autoexigencia, Autoestima y Autoconcepto y Falta de reconocimiento.
 - **Presiones:** Con indicadores de Agotamiento, Irritabilidad y Productividad.
 - **Desmotivación:** Con indicadores de Interacción interpersonal, Humor y disfrute personal y Percepción del Futuro.
 - **Mal afrontamiento:** Tolerancia a la frustración, Solución de problemas, Autocontrol y Confianza hacia uno mismo

Resultado del diagnóstico:

Dimensión de Ansiedad:

- Manifiestan constantes dolores de cabeza y de espalda
- Entumecimiento de cuello, cabeza y nuca.
- Presentan dificultad para relajarse y se suelen sentir alertas o nerviosos.
- Existen ocasiones en las que sienten excesiva sudoración o inclusive algunos de ellos presentan problemas gastrointestinales.

- Se les dificulta conciliar el sueño, o en ocasiones siente no haber descansado lo suficiente pues no tienen un horario de sueño establecido

Dimensión de Depresión:

- Sentimiento de desánimo y falta de energía
- Suelen enfocarse en situaciones negativas de su entorno laboral y personal.
- Presentan sentimientos de impotencia por no poder cambiar situaciones cotidianas.
- En el caso de docentes contratados, presentan emociones como el miedo e incertidumbre por la situación en la que están.
- Se evidencia somnolencia durante el transcurso de su día, impidiéndole en ocasiones mantener la concentración.
- Se distraen con facilidad y presentan problemas de memoria y retención a corto plazo.

Dimensión de Creencias Desadaptativas:

- Presentan sentimientos de frustración o decepción consigo mismos por no cumplir con sus propias expectativas.
- Preocupación ante la posibilidad de cometer errores.
- Comentarios autocríticos constantes
- Preocupación excesiva sobre la percepción que los demás tienen de ellos.
- Desánimo por la falta de aprecio o reconocimiento de su trabajo y esfuerzo.
- Resentimiento y actitudes desmotivación.

Dimensión de Presiones:

- Constante sensación de estar abrumado.
- Actitudes que reflejan impaciencia en cuanto al desarrollo de actividades laborales.
- Dificultad para lidiar con situaciones estresantes.
- Sentimientos de ineficacia por no cubrir expectativas laborales.

Dimensión de Desmotivación:

- Dificultad para relacionarse con colegas y estudiantes, irritabilidad en interacciones sociales.
- Pérdida de interés en actividades que antes resultaban gratificantes, sensación de vacío.
- No encuentra comodidad ni satisfacción en participar de actividades recreativas.

- Dificultades para visualizar un panorama distinto y positivo ante la situación.

Dimensión de Mal afrontamiento:

- Respuestas emocionales desproporcionadas ante contratiempos.
- Incapacidad auto percibida para resolver problemas y falta de enfoque en la búsqueda de soluciones.
- En ocasiones responden impulsiva o sarcásticamente ante duda sugeridas dentro del entorno laboral.
- Sentimientos de impotencia y baja capacidad para regular sus emociones
- Autoexigencia excesiva, en ocasiones no empiezan algo nuevo por miedo al fracaso.
- Dudas constantes sobre su desempeño y sus capacidades.

II. Etapa 2: Planteamiento del objetivo general:

Se establece el objetivo general del programa Cognitivo conductual: Fundamentar la dinámica del proceso cognitivo conductual, mediante el diagnóstico de la relación de la disminución del estrés en docentes de la I.E “Karl Weiss”, para lo cual se hará uso de una estrategia para la prevención y tratamiento del estrés presente en los docentes.

III. Planeación estratégica:

Para la elaboración del plan estratégico, se tomarán en cuenta tres fases que se relacionarán directamente con las dimensiones más destacadas en el contexto del desarrollo del estrés laboral en docentes.

Fases 1: Psicoeducación y sensibilización

Fase 2: Fortalecimiento de Capacidades

Fase 3: Consolidación y Mantenimiento

Fase 1: Psicoeducación y sensibilización

Objetivo:

- Evaluar y comprender el estrés laboral en la enseñanza, identificar creencias desadaptativas centradas en la autoexigencia y autoestima, y promover estrategias para mejorar la autoestima y reconocimiento de logros en docentes.

Actividades:

- Actividades para romper el hielo y crear la participación activa de los docentes.
- Explicar sobre el tema de manera sintetizada y dinámica.
- Identificación de síntomas y pensamientos automáticos presentados por los participantes.
- Fichas de trabajo para reconocimiento de capacidades propias y falsas expectativas
- Dinámicas de retroalimentación sobre los temas impartidos.

Fase 2: Fortalecimiento de Capacidades**Objetivo:**

- Desarrollar y aplicar habilidades cognitivas y conductuales para modificar creencias desadaptativas, mejorar la motivación y promover el afrontamiento saludable.

Actividades:

- Determinar el concepto de motivación y sus tipos
- Fortalecer la importancia de actividades de goce y disfrute personal en los participantes
- Desarrollar actividades de integración entre los participantes
- Guiar al docente en el establecimiento de una meta específica y relevante para mejorar la motivación en su trabajo.
- Enseñar estrategias específicas de afrontamiento para manejar situaciones estresantes en el entorno docente, como la gestión del tiempo y la comunicación efectiva.

Fase 3: Consolidación y Mantenimiento**Objetivo:**

- Reforzar los cambios realizados, prevenir recaídas y promover la autonomía en el mantenimiento de la salud mental.

Actividades:

- Psico educar sobre un proceso de recaídas en cuanto a una inadecuada gestión del estrés.
- Identificar situaciones específicas que puedan desencadenar estrés en el futuro y desarrollar estrategias preventivas adaptadas al entorno educativo.
- Implementar prácticas de autocuidado específicas para docentes, como la planificación de períodos de descanso y la participación en actividades recreativas.
- Establecer un sistema de recompensas personalizado para reconocer y celebrar logros específicos relacionados con la gestión del estrés en el trabajo docente.

Tabla 21*Información sobre Planeación estratégica*

PRIMERA FASE		DIMENSIÓN CREENCIAS DESADAPTATIVAS
Objetivo General: Evaluar y comprender el estrés laboral en la enseñanza, identificar creencias desadaptativas centradas en la autoexigencia y autoestima, y promover estrategias para mejorar la autoestima y reconocimiento de logros en docentes.		
Indicadores: Autoexigencia, Autoestima y Autoconcepto y Falta de reconocimiento.		
Sesión 1	Fomentar la Autoestima y el Reconocimiento	Objetivo: Promover estrategias para mejorar la autoestima y reconocer los logros personales y profesionales.
Sesión 2	Identificación y Confrontación de Creencias Desadaptativas	Objetivo: Identificar y confrontar las creencias desadaptativas relacionadas con la autoexigencia y la autoestima.
SEGUNDA FASE		DIMENSIÓN DESMOTIVACIÓN
Objetivo General: Desarrollar y aplicar habilidades cognitivas y conductuales para modificar creencias desadaptativas, mejorar la motivación y promover el afrontamiento saludable.		
Indicadores: Interacción interpersonal, Humor y disfrute personal y Percepción del Futuro.		
Sesión 1	Afrontando la Desmotivación	Objetivo: Identificar y abordar los factores que contribuyen a la desmotivación, promoviendo un cambio positivo.
Sesión 2	Fomentando la Motivación Intrínseca	Objetivo: Explorar y fortalecer la conexión emocional con la enseñanza para aumentar la motivación intrínseca.
Sesión 3	Mejorando la Interacción Interpersonal	Objetivo: Fomentar Habilidades de Interacción Interpersonal para Combatir la Desmotivación Docente.
TERCERA FASE		DIMENSIÓN MAL AFRONTAMIENTO
Objetivo General: Reforzar los cambios realizados, prevenir recaídas y promover la autonomía en el mantenimiento de la salud mental.		
Indicadores: Tolerancia a la frustración, solución de problemas, autocontrol y confianza hacia uno mismo		

Sesión 1	Estrategias para Afrontar Presiones y Agotamiento	Objetivo: Desarrollar habilidades para afrontar el agotamiento y manejar eficazmente las presiones laborales.
Sesión 2	Planificación para el Futuro y Mantenimiento	Objetivo: Desarrollar un plan personalizado para el mantenimiento de estrategias positivas y la prevención del estrés futuro.

Nota: En el cuadro se sintetiza la planeación estratégica del programa en base a las dimensiones que presentaron mayor frecuencia en la población y sus indicadores.

Tabla 22

Detalles de la primera sesión

Sesión 1			
Momentos	Actividades	Materiales	Tiempo
	Presentación:		
	Breve presentación del facilitador y los participantes.		
	Explicación del propósito y los objetivos de la sesión.		
	Dinámica Inicial:		
	“Dos Verdades y una Mentira”		
Inicio	<p>Procedimiento: Cada persona comparte dos afirmaciones verdaderas y una afirmación falsa acerca de sí misma. El resto del grupo debe adivinar cuál es la afirmación falsa. Esto permite a los participantes aprender cosas interesantes sobre los demás.</p> <p>Su objetivo es facilitar la interacción entre los participantes y generar un sentido de comunidad.</p>	Psicóloga encargada Docentes Participantes	15 minutos
	Desarrollo del Tema:		
Desarrollo	- Introducción al concepto de estrés laboral en el contexto docente.	Presentación en diapositivas	45 min

-
- Discusión sobre las manifestaciones y factores contribuyentes al estrés laboral.

Hojas de trabajo con preguntas reflexivas.
Lapiceros

"Identificación y Confrontación de Creencias Desadaptativas"

- Definición y explicación de creencias desadaptativas.
- Identificación de creencias limitantes mediante ejemplos y casos prácticos.
- Discusión guiada sobre cómo estas creencias afectan el bienestar y la motivación.

Dinámica:

“Rompiendo tus ideas”

Se pide a los participantes que escriban en un papel algún pensamiento negativo por alguna mala experiencia que hayan tenido en su pasado, y que en ciertas ocasiones aun en su presente logren causar alguna reacción negativa en ellos. luego se les indicara que este papel lo coloquen dentro del globo, para que luego se infle y amarre.

como segunda indicación se les pedirá que al ritmo de la música mantengan elevado el globo con una sola mano y la otra mano la ubiquen detrás de su espalda. los tres primeros globos que lleguen a descender al piso serán

elegidos para ser reventados, de esta forma se dará paso a la lectura, en voz alta, del pensamiento que escribieron para finalmente poder revertir estas ideas con una solución positiva

Conversatorio:

- Espacio para preguntas y comentarios

FICHA DE TRABAJO.

“En el espejo del Otro”

Consigna: Piensa en tu familia, tus amigos, tus parejas, tus maestros, tus jefes, tus

compañeros... Piensa en todos ellos como si fueran ESPEJOS que te

devuelven una

Final

imagen tuya, pero que está construida por ellos. Al pararte frente a ellos, te devuelven

una imagen, ¿Cómo es esa imagen?

Flashback:

Finalmente, se realiza una retroalimentación en base a su respuesta, incitando a una reflexión por parte de los participantes.

Ficha de
trabajo
Lapiceros

30 min

Nota: Actividades realizadas en la sesión 1

Tabla 23*Detalles de la segunda sesión*

Sesión 2			
Momentos	Actividades	Materiales	Tiempo
	<p>Presentación:</p> <p>Breve presentación del facilitador y los participantes.</p> <p>Explicación del propósito y los objetivos de la sesión.</p> <p>Dinámica Inicial:</p> <p>“Círculo de buen la honda”:</p>		
Inicio	<p>Los participantes se sientan en círculo.</p> <p>Cada persona debe dar un cumplido genuino a la persona que está a su derecha.</p> <p>Es importante que los cumplidos se centren en aspectos más allá de la apariencia física, como habilidades, actitudes positivas, etc.</p>	<p>Psicóloga encargada</p> <p>Docentes</p> <p>Participantes</p>	15 minutos
	<p>Desarrollo del Tema:</p> <p>"Fomentar la Autoestima y el Reconocimiento"</p>		
Desarrollo	<p>Exploración de la relación entre la autoestima y el bienestar laboral.</p> <p>Estrategias para mejorar la autoestima y reconocer los logros profesionales.</p> <p>Ejemplos prácticos de cómo la autoestima impacta la percepción del estrés.</p> <p>Dinámica: "Carta de Reconocimiento"</p>	<p>Presentación en diapositivas</p> <p>Hojas bond</p> <p>Lapiceros</p> <p>Colores</p> <p>Plumones</p>	45 min

	<p>Actividad en la que cada participante escribe una carta a sí mismo reconociendo sus fortalezas y logros.</p> <p>Conversatorio:</p> <p>- Espacio para preguntas y comentarios</p>		
	<p>Dinámica Final:</p> <p>“Árbol de Fortalezas”:</p> <p>Proporciona hojas y marcadores de colores.</p> <p>Pide a los participantes que dibujen un árbol en una hoja grande y escriban en las ramas sus fortalezas personales y logros.</p> <p>Pueden compartir sus árboles en grupos y hablar sobre lo que representan.</p> <p>Flashback:</p> <p>Finalmente, se realiza una retroalimentación en base a su respuesta, incitando a una reflexión por parte de los participantes.</p>	<p>Hojas bond Lapiceros Plumones Colores Post it Hojas de colores</p>	<p>30 min</p>

Nota: Actividades realizadas en la sesión 2

Tabla 24*Detalles de la tercera sesión*

Sesión 3			
Momentos	Actividades	Materiales	Tiempo
	Presentación:		
	Breve presentación del facilitador y los participantes.		
	Explicación del propósito y los objetivos de la sesión.		
	Dinámica Inicial:		
	“Lluvia de Ideas de Inspiración”		
Inicio	Coloca un póster grande en la pared y proporciona notas adhesivas y marcadores.	Psicóloga encargada Docentes Participantes	15 minutos
	Pide a los participantes que escriban palabras inspiradoras, frases motivacionales o citas que les ayuden a mantenerse enfocados en sus objetivos.		
	Desarrollo del Tema:		
	"Afrontando la Desmotivación"		
	Identificación de factores que contribuyen a la desmotivación.		
	Estrategias para abordar y superar los desafíos que llevan a la falta de motivación.	Presentación en diapositivas	
Desarrollo	Ejemplos prácticos y estudios de casos de docentes que han superado la desmotivación.	Hojas bond Lapiceros Colores Plumones	45 min
	Dinámica: "Plan de Acción Personal"		
	Actividad práctica en la que cada participante elabora un plan de acción personal para enfrentar un desafío específico de desmotivación.		

	Conversatorio: - Espacio para preguntas y comentarios		
	Dinámica Final: “Desafío de la Autoafirmación” Pide a cada participante que elija una afirmación positiva sobre sí mismo y la comparta con el grupo. Luego, durante el taller, pueden recordarse mutuamente esas afirmaciones para reforzar la motivación.	Hojas bond Lapiceros Plumones Colores Post it Hojas de colores	30 min
Final	Flashback: Finalmente, se realiza una retroalimentación en base a su respuesta, incitando a una reflexión por parte de los participantes.		

Nota: Actividades realizadas en la sesión 3

Tabla 25

Detalles de la cuarta sesión

Sesión 4			
Momentos	Actividades	Materiales	Tiempo
	Presentación: Breve presentación del facilitador y los participantes. Explicación del propósito y los objetivos de la sesión.		
Inicio	Dinámica Inicial: "Respiración Consciente" Ejercicio breve de respiración para relajar la mente y preparar para la sesión.	Psicóloga encargada Docentes Participantes Parlante	15 minutos

	<p>Desarrollo del Tema:</p> <p>"Estrategias para Afrontar Presiones y Agotamiento"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de las fuentes comunes de presiones y agotamiento en la labor docente. - Introducción de estrategias prácticas para manejar y reducir las presiones laborales. - Incorporación de técnicas de gestión del agotamiento y recomendaciones para mantener el equilibrio. 	<p>Presentación en diapositivas</p> <p>Hojas bond Lapiceros Colores Plumones</p>	<p>45 min</p>
Desarrollo	<p>Dinámica: "Historias de Éxito Compartidas"</p> <p>Cada participante comparte una historia personal de éxito en la gestión de presiones y agotamiento.</p> <p>Reflexión grupal sobre los elementos clave que llevaron a ese éxito.</p> <p>Conversatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espacio para preguntas y comentarios 		
	<p>Dinámica Final:</p> <p>"Compromisos de Cuidado Personal"</p> <p>Los participantes reflexionan sobre prácticas de cuidado personal y establecen compromisos concretos para mejorar su bienestar.</p> <p>Flashback:</p> <p>Finalmente, se realiza una retroalimentación en base a su respuesta, incitando a una reflexión por parte de los participantes.</p>	<p>Hojas bond Lapiceros Plumones Colores Post it Hojas de colores</p>	<p>30 min</p>
Final			

Nota: Actividades realizadas en la sesión 4

Tabla 26*Detalles de la quinta sesión*

Sesión 5			
Momentos	Actividades	Materiales	Tiempo
	Presentación:		
	Breve presentación del facilitador y los participantes.		
	Explicación del propósito y los objetivos de la sesión.		
	Dinámica Inicial:		
	“Reto del Rompecabezas”		
Inicio	Proporciona rompecabezas pequeños y distribúyelos entre los docentes.	Psicóloga encargada Docentes Participantes Rompecabezas Sobres Cinta	15 minutos
	Cada docente debe encontrar a sus compañeros que tienen las piezas correctas para completar su rompecabezas, fomentando la colaboración y la interacción.		
	Desarrollo del Tema:		
	"Recuperando la Motivación a través de la Interacción Interpersonal"		
	– Exploración de cómo las conexiones emocionales impactan la motivación.		
	– Discusión sobre la importancia de la empatía en la interacción interpersonal.		
Desarrollo	– Estrategias para construir y mantener relaciones positivas con estudiantes, colegas y otros profesionales.	Presentación en diapositivas Hojas bond Lapiceros Colores Plumones	50 min
	– Enfoque en la importancia de la comunicación efectiva.		

-
- Herramientas para abordar conflictos de manera constructiva.

Dinámica: "Diálogos Constructivos"

Role-playing o simulaciones de situaciones donde la interacción interpersonal es clave.

- Los grupos representan la situación a través de un breve juego de roles y luego comparten estrategias efectivas

	Dinámica	Final:		
		"Brainstorming Colaborativo"		
		Proporciona pizarras o papel grande y pide a los docentes que colaboren en la creación de una lista de ideas para mejorar la colaboración y la comunicación en la escuela.		
Final		Fomenta la participación activa y el intercambio de ideas.	Hojas bond Lapiceros Plumones Colores Post it Hojas de colores	30 min
		Flashback:		
		Finalmente, se realiza una retroalimentación en base a su respuesta, incitando a una reflexión por parte de los participantes.		

Nota: Actividades realizadas en la sesión 5

Tabla 27*Detalles de la sexta sesión*

Sesión 6			
Momentos	Actividades	Materiales	Tiempo
	Presentación:		
	Breve presentación del facilitador y los participantes.		
	Explicación del propósito y los objetivos de la sesión.		
	Dinámica Inicial:		
	Círculo de Influencia:		
Inicio	<p>Dibuja tres círculos concéntricos en un papel. En el círculo interior, los participantes escriben cosas sobre las que tienen control directo. En el siguiente círculo, escriben aspectos sobre los que pueden influir, pero no controlar completamente. En el último círculo, escriben cosas sobre las que no tienen control.</p> <p>La idea es enfocarse en lo que se puede controlar y trabajar en la resiliencia frente a los desafíos.</p>	<p>Psicóloga encargada Docentes Participantes Rompecabezas Sobres Cinta</p>	15 minutos
	Desarrollo del Tema:		
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de Resiliencia: - Exploración de la resiliencia como herramienta clave para superar desafíos. - Identificación de características y comportamientos resilientes. - Introducción de técnicas prácticas para fortalecer la resiliencia en el entorno laboral. 	<p>Presentación en diapositivas</p> <p>Hojas bond Lapiceros Colores Plumones</p>	50 min

-
- Historias de resiliencia en la educación como ejemplo.

Dinámica:

“Carta al Yo Resiliente”

Se pide a cada participante que escriba una carta a su yo futuro, destacando situaciones difíciles que podrían enfrentar y cómo les gustaría abordarlas desde una perspectiva resiliente. Pueden sellar las cartas y guardarlas para revisar en el futuro.

Dinámica Final:

"Árbol de la Resiliencia"

En una hoja grande de papel se le pide a los docentes que dibujen un árbol grande con raíces fuertes y ramas extendidas.

En las raíces, los participantes van a escribir las lecciones aprendidas durante el taller sobre resiliencia.

En las ramas, escribirán acciones específicas que planean implementar para fortalecer su resiliencia en el trabajo.

Cada docente comparte su "árbol de la resiliencia" y, opcionalmente, pueden comprometerse verbalmente con una acción que llevarán a cabo.

Flashback:

Finalmente, se realiza una retroalimentación en base a su respuesta, incitando a una reflexión por parte de los participantes.

Final

Hojas bond
Lapiceros
Plumones
Colores
Post it
Hojas de colores

30 min

Nota: Actividades realizadas en la sesión 6

Tabla 28

Detalles de la séptima sesión

Sesión 7			
Momentos	Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>Presentación:</p> <p>Breve presentación del facilitador</p> <p>Explicación del propósito y los objetivos de la sesión.</p>	<p>Psicóloga encargada</p> <p>Docentes</p> <p>Participantes</p>	15 minutos
	<p>Dinámica Inicial:</p> <p>"Reflexión sobre el Proceso"</p> <p>Momento para que los participantes compartan brevemente sus reflexiones sobre el programa hasta ahora.</p>		
Desarrollo	<p>Desarrollo del Tema:</p> <p>"Integración de Aprendizajes"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexión sobre los principales conceptos y estrategias aprendidas a lo largo del programa. - Destacar la importancia de la aplicación práctica en la vida laboral diaria. 	<p>Presentación en diapositivas</p> <p>Hojas bond</p> <p>Cartulinas</p> <p>Lapiceros</p> <p>Colores</p> <p>Plumones</p>	50 min
	<p>Dinámica: "Panel de Éxito"</p> <p>Creación de un panel visual que resuma los logros y aprendizajes del grupo.</p>		
Final	<p>Dinámica Final:</p> <p>"Agradecimientos y Reconocimientos"</p> <p>Momento para que los participantes expresen agradecimientos y</p>	<p>Hojas bond</p> <p>Lapiceros</p> <p>Plumones</p> <p>Colores</p> <p>Post it</p> <p>Hojas de colores</p>	30 min

reconocimientos a sus colegas y al facilitador.

Dinámica de Clausura:

"Compromisos Futuros"

Los participantes comparten sus compromisos futuros para mantener y mejorar su bienestar laboral.

Palabras de Despedida y Aliento:

Mensajes finales que inspiren y motiven a los participantes para el futuro.

Nota: Actividades realizadas en la sesión 7

Figura 3

Distribución del aporte práctico



3.3. Discusión de resultados

Después de haber observado y analizado los resultados de los pretest obtenidos en base al instrumento utilizado para recopilar datos, se encontraron ciertas similitudes y diferencias que se pueden comparar con investigaciones previas y con los resultados de este estudio. Por lo tanto, en el desarrollo de este estudio, se ha tomado como punto de partida la presencia de estrés laboral en docentes de la I.E “Karl Weiss” de la ciudad de Chiclayo.

Los resultados obtenidos en el pre test revelan una situación alarmante en el ámbito educativo, donde el 98.4% de los docentes de educación regular manifiestan niveles moderadamente altos de estrés. Donde más del 50% de los docentes muestran tendencia a desarrollar síntomas de ansiedad, posiblemente relacionados con la naturaleza exigente y desafiante de la profesión docente, contribuyendo al alto nivel (54.8%) de estrés, debido a la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos y apoyo adecuado, así como las constantes supervisiones en su campo de trabajo. Además, hay una alta prevalencia de síntomas de depresión (66.1%), lo que sugiere que los docentes están experimentando una carga emocional considerable tanto en el trabajo como fuera de él.

La baja capacidad de afrontamiento y la falta de apoyo social y reconocimiento pueden intensificar estos síntomas. En cuanto a las Creencias Desadaptativas, el 87.1% de los docentes tienen niveles altos puesto que, en ocasiones los docentes mantienen creencias poco realistas sobre el perfeccionismo o autoexigencia que contribuyen al estrés laboral, manifestándose en agotamiento emocional, frustración constante y una sensación de incapacidad para cumplir con las expectativas.

Además, se muestra que los docentes de nivel secundario muestran niveles altos de estrés en ambas dimensiones de Ansiedad y Depresión, posiblemente debido a la complejidad del desarrollo curricular por los diferentes cambios actitudinales de los estudiantes en esa etapa. Un 67.7% de los docentes se siente presionado por sus responsabilidades, posiblemente debido a expectativas elevadas y la falta de recursos para cumplirlas. Esto refleja la relación entre Creencias Desadaptativas y Presiones están fuertemente vinculadas en la presencia y desarrollo del estrés en la población docente.

No obstante, el 79% de la muestra se encuentra en el nivel moderado de la dimensión de Desmotivación, lo que sugiere una tendencia a desarrollar estrés debido a la percepción de la carga laboral como abrumadora y sin propósito. La falta de interés y entusiasmo puede afectar la calidad del trabajo, generar agotamiento emocional y dificultar

la gestión efectiva del aula. Estos niveles están relacionados con el 59.7% en la dimensión de Mal afrontamiento, demostrando una alta prevalencia de estrés. Ambas dimensiones están significativamente relacionadas, ya que la desmotivación dificulta el desarrollo de habilidades de afrontamiento, generando síntomas de malestar que afectan la función laboral y el desarrollo personal del docente.

Este dato no solo señala la magnitud del problema dentro de la plana docente de la institución educativa en cuestión, sino que también refleja una tendencia preocupante que se alinea con las observaciones del Ministerio de Educación (MINEDU, 2021). Según dicho informe, el 60.4% de los docentes a nivel nacional experimentaron sintomatología relacionada con el estrés laboral entre los años 2020 y 2021.

Así mismo, en cuanto al estrés percibido por docentes, hay una diferenciación en cuanto a su género, siendo las mujeres (64.5%) (Anexo 14) las que perciben niveles altos de estrés frente a los hombres. Esto puede deberse, a la carga de actividades que desarrollan fuera del horario laboral, puesto que algunas docentes cumplen el rol de madre y ama de casa lo cual demanda de más tiempo y esfuerzo dentro de su día a día. Estos datos a la vez coinciden con Cabezas et al. (2022). Así mismo, La Pontificia Universidad Católica del Perú, PUCP (2023) evidencia que hay una diferenciación en la manera de percibir el estrés por género, siendo el 59% de mujeres y 45% de los hombres los que presentaron sintomatología a consecuencia de ello.

Estos hallazgos se ven respaldados por diversas investigaciones (Álvarez et al., 2022; Flores et al., 2022; Espinosa et al., 2021; López et al., 2021; Peche y Vásquez, 2021 y Rodríguez, 2021) Cada uno de estos estudios proporciona perspectivas valiosas sobre las causas y consecuencias entre las cuales consideran la perspectiva que tienen los docentes frente a la carga laboral, la reestructuración de una curricula al entorno digital y las horas extras que demandaba realizar las actividades fue uno de los factores que influyo a la presencia de los síntomas del estrés laboral en docentes, como dolores musculares, de cabeza, sensación de agotamiento, problemas para poder dormir, como durante el periodo de la pandemia del Covid-19, consolidando la idea de que el cambio hacia la educación a distancia y las nuevas demandas asociadas han tenido un impacto sustancial en la salud mental de los profesionales de la educación.

Cabezas et al. (2022) resalta que estos niveles de estrés ya existían y se estaban incrementando antes de que la pandemia agravara aún más la situación. La crisis sanitaria ha añadido capas adicionales de complejidad, exigiendo a los docentes adaptarse a nuevos

métodos de enseñanza, modalidades de trabajo remoto y la gestión de las emociones de los estudiantes en un contexto de incertidumbre. La correlación entre los niveles de estrés, la desmotivación y el mal afrontamiento se ve respaldada por la literatura científica actual. Investigaciones (Jara et al., 2023; Espinosa et al., 2021; Peche y Vásquez, 2021 y Tacca y Tacca, 2019) refuerzan la idea de que estas dimensiones están interconectadas y pueden potenciarse mutuamente.

Esto concuerda con los resultados obtenidos en la presente investigación pues se encuentra una relación directa entre la presencia de la dimensión de desmotivación y mal afrontamiento (0.86) (Anexo 15), evidenciando que los docentes al percibir los retos académicos como desesperanzadores por la falta de apoyo tanto de las entidades donde laboran como de los padres de familia y/o apoderados de los estudiantes, se sumergen en un actitud desmotivadora lo cual no les permite estar abiertos a buscar alternativas de solución ante esas dificultades, haciendo que sus niveles de estrés, insatisfacción y malestares físicos incrementen en cada sesión de clases. Es crucial considerar estas relaciones complejas al desarrollar estrategias para abordar el estrés laboral en docentes, y estas investigaciones actuales ofrecen una base sólida para el diseño de intervenciones efectivas.

Contrastando con estos resultados, el trabajo de Casanova et al. (2019) presenta una perspectiva diferente al indicar que el 88.1% de los docentes evaluados exhiben niveles bajos de estrés. Sin embargo, se destaca el 11.9% restante que se encuentra en un nivel moderado de estrés, siendo el cansancio emocional un factor preponderante en este grupo. Este dato sugiere la importancia de considerar no solo la prevalencia general del estrés, sino también la variabilidad en la intensidad de sus manifestaciones, con el cansancio emocional como un elemento clave. Estos resultados tienen similitud con la investigación de Marigorda (2020), quien muestra que el 64.3% de los docentes presentan niveles bajos de estrés, pues al estar trabajando en las comodidades de su casa, se sintieron más relajados y con menos preocupación. Estos resultados nos permiten identificar que el desarrollo del estrés va a depender de la percepción del individuo frente a la situación o estímulo activador.

Aportando a la discusión, Peche y Vásquez (2021) ofrecen un panorama adicional al evidenciar que el 74% de los docentes bajo su análisis presentan niveles medio altos de estrés. En este caso, el agotamiento y desgaste emocional emergen como el síntoma principal, acompañado de una notable falta de motivación para llevar a cabo sus funciones

de manera efectiva. Este hallazgo respalda la idea de que el componente emocional desempeña un papel fundamental en la experiencia del estrés laboral en docentes, afectando no solo su bienestar psicológico sino también su capacidad para desempeñar sus roles educativos de manera eficiente.

En este sentido, diversas investigaciones han puesto de manifiesto que los altos niveles de estrés en docentes no solo son una realidad sino también una preocupación creciente. Frente a este panorama, es alentador observar que se han propuesto estrategias de intervención como medidas efectivas para reducir estas estadísticas preocupantes (Jara et al., 2023; Flores et al., 2022; Rodríguez, 2021; Espinosa et al., 2021 y Ruiz, 2018)

Considerando que la implementación de un plan de intervención en el contexto educativo se presenta como una medida esencial para atenuar los efectos del estrés laboral en los docentes (Jara et. al, 2023). Resulta necesario abordar una variedad de aspectos, desde la carga de trabajo hasta la gestión de emociones y la mejora de las condiciones laborales. La meta principal de estas estrategias es crear un entorno que fomente el bienestar y la salud mental de los docentes, al tiempo que potencie su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones educativas, puesto que la relación entre el bienestar de los docentes y el éxito académico de los estudiantes subraya la importancia de abordar el estrés laboral de manera proactiva y eficaz (Flores et al, 2022).

COMPROBACIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 29

Frecuencia de dimensiones en Pre y Post test

	Pre test		Post test	
	N	%	N	%
Bajo	1	1,6%	22	35,5%
Moderado	31	50,0%	40	64,5%
Alto	30	48,4%	0	0,0%

En la tabla 29, los resultados muestran que, antes de la intervención, el 48.4% de los participantes tenía un nivel alto, mientras que el 50.0% presentaba un nivel moderado y solo el 1.6% tenía un nivel bajo. Sin embargo, después de la intervención, se observó una mejora significativa en los niveles de la escala. Específicamente, el porcentaje de participantes con niveles altos disminuyó a 0.0%, mientras que el porcentaje de

participantes con niveles moderados aumentó al 64.5%. Además, se observó un aumento en el porcentaje de participantes con niveles bajos, que pasó al 35.5%. Estos resultados sugieren que la intervención fue efectiva en la reducción de los niveles de la Escala ED6, con una notable disminución en los niveles altos y un aumento en los niveles bajos después de la intervención.

Tabla 30

Porcentajes de frecuencia por Dimensión de la aplicación del Pre y Post test

Dimensiones		Pre test		Post test	
		N	%	N	%
Ansiedad	Bajo	3	4,8%	28	45,2%
	Moderado	25	40,3%	34	54,8%
	Alto	34	54,8%	0	0,0%
Depresión	Bajo	3	4,8%	21	33,9%
	Moderado	18	29,0%	41	66,1%
	Alto	41	66,1%	0	0,0%
Creencias Desadaptativas	Bajo	3	4,8%	8	12,9%
	Moderado	5	8,1%	54	87,1%
	Alto	51	87,1%	0	0,0%
Presiones	Bajo	1	1,6%	43	69,4%
	Moderado	42	67,7%	19	30,6%
	Alto	19	30,6%	0	0,0%
Desmotivación	Bajo	1	1,6%	42	67,7%
	Moderado	49	79,0%	20	32,3%
	Alto	12	19,4%	0	0,0%
Mal afrontamiento	Bajo	1	1,6%	25	40,3%
	Moderado	24	38,7%	37	59,7%
	Alto	37	59,7%	0	0,0%

En la Tabla 30 los resultados indican que, antes de la intervención, una proporción significativa de participantes mostraban niveles moderados o altos en diferentes dimensiones psicológicas. Se observó que el 54.8% tenía ansiedad alta, el 66.1%

presentaba depresión alta, y el 87.1% exhibía creencias desadaptativas altas. Asimismo, se encontró que el 67.7% experimentaba presiones moderadas, el 79.0% mostraba desmotivación moderada, y el 59.7% tenía un alto nivel de mal afrontamiento. Tras la intervención, se observaron mejoras significativas en todas estas áreas. Por ejemplo, después de la intervención, ninguno de los participantes presentaba ansiedad alta, depresión alta, creencias desadaptativas altas, o mal afrontamiento alto. Además, se evidenció una disminución notable en las presiones, con solo el 30.6% de los participantes experimentando presiones moderadas después de la intervención. En términos de desmotivación, el porcentaje se redujo al 32.3% después de la intervención. Estos datos sugieren que la intervención fue efectiva en la mejora del bienestar psicológico de los participantes, ya que se observaron mejoras significativas en todas las dimensiones evaluadas.

Tabla 31*Pruebas de normalidad por escala y dimensiones*

Escala y dimensiones		Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
Escala general	Pre test	,135	62	,007
	Post test	,146	62	,002
Ansiedad	Pre test	,108	62	,042
	Post test	,121	62	,025
Depresión	Pre test	,098	62	,040
	Post test	,122	62	,022
Creencias Desadaptativas	Pre test	,212	62	,000
	Post test	,208	62	,000
Presiones	Pre test	,158	62	,000
	Post test	,184	62	,000
Desmotivación	Pre test	,143	62	,003
	Post test	,157	62	,000
Mal afrontamiento	Pre test	,146	62	,002
	Post test	,171	62	,000

En la Tabla 31, se muestra la prueba de normalidad a nivel general y por dimensiones del pre y post test, se empleó Kolmogórov-Smirnov, obteniendo en el pre test un valor de significancia mayor a 0,05 y en el post test menor, es decir, la distribución de los datos en ambas ocasiones no sigue una distribución normal, por lo que se requiere aplicar una prueba no paramétrica.

Tabla 32
Estadísticos de prueba de Wilcoxon. Pre y post test

	Post test - Pretest	
	Estadístico de prueba	Sig. (bilateral)
Puntaje General	-6,852	,000
Ansiedad	-6,874	,000
Depresión	-6,869	,000
Creencias Desadaptativas	-7,135	,000
Presiones	-6,884	,000
Desmotivación	-6,894	,000
Mal afrontamiento	-6,937	,000

$p < 0.05$ (Las puntuaciones no siguen una distribución normal)

$p \geq 0.05$ (Las puntuaciones siguen una distribución normal)

En la Tabla 32 se observa una diferencia significativa en todas las dimensiones evaluadas, incluyendo el puntaje general, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento entre el post test y el pre test. Los resultados muestran que todos los cambios son altamente significativos, con valores de significancia de ,000 en todos los casos. Esto sugiere que hubo cambios importantes en todas las áreas medidas después de la aplicación del programa cognitivo conductual.

IV. CONCLUSIONES

- Al realizar la fundamentación epistemológica del objeto de estudio se respalda la relevancia del mismo, dado el impacto del estrés laboral en los docentes. La fundamentación se basa en las teorías de la Terapia Cognitivo Conductual (TCC), especialmente en la reestructuración cognitiva, habilidades de afrontamiento y solución de problemas, que son las principales técnicas propuestas por Ellis y Beck. Estas técnicas son adecuadas para modificar los patrones de pensamiento disfuncionales y abordar la sobrecarga emocional derivada del estrés laboral.
- Los resultados del análisis estadístico mostraron una disminución significativa en los niveles de estrés de los docentes tras la implementación del programa. El pre-test reveló niveles altos de estrés, especialmente en los factores relacionados con las creencias desadaptativas y mal afrontamiento. Posteriormente, el post-test mostró una reducción en estos niveles, indicando que el programa fue eficaz en modificar los patrones de pensamiento que alimentaban estas reacciones. La implementación de técnicas cognitivas-conductuales demostró ser eficaz en la reducción del estrés, validando la relevancia y pertinencia del programa en el contexto educativo.
- El análisis inicial de la investigación revela que el 98.4% de los docentes experimenta niveles moderadamente altos de estrés. Este hallazgo se relaciona con la percepción de que las demandas laborales y emocionales superan su capacidad para gestionarlas adecuadamente. Este estrés afecta directamente su motivación, relaciones interpersonales, y rendimiento laboral, lo que justifica la necesidad de una intervención eficaz para mitigar estos efectos.
- Se diseñó y aplicó un programa cognitivo-conductual basado en tres fases, distribuidas en 7 sesiones. La primera fase incluyó técnicas de psicoeducación y sensibilización, mientras que la segunda fase se enfocó en habilidades de afrontamiento y técnicas de relajación. La fase final buscó consolidar los aprendizajes a través de técnicas de reestructuración cognitiva y prevención de recaídas. Esta intervención permitió abordar cada dimensión del malestar (emocional, cognitiva, conductual y física) de manera específica y focalizada, brindando herramientas prácticas a los docentes para gestionar su estrés de manera efectiva.

- La intervención no solo redujo el estrés en los docentes, sino que también fortaleció su capacidad de afrontamiento frente a las demandas laborales. Los docentes reportaron una mayor sensación de control sobre sus emociones y un mejor manejo de sus relaciones interpersonales en el entorno laboral. Estos resultados subrayan la eficacia del programa como una herramienta de intervención psicológica para la mejora del bienestar laboral en los docentes, con implicaciones positivas tanto a nivel personal como profesional.

V. RECOMENDACIONES

En función de los descubrimientos obtenidos en esta investigación, se derivan las siguientes sugerencias:

Continuar con la implementación y ejecución de estrategias y programas destinados a fortalecer las habilidades de afrontamiento al estrés en el ámbito educativo. Estas iniciativas deberían implementarse en todas las instituciones educativas, con el propósito de fortificar la capacidad de los docentes para lidiar con situaciones estresantes. De esta manera, se persigue preservar la salud mental de los educadores y proteger su rendimiento laboral frente a las demandas y desafíos inherentes a la profesión docente.

Dada la elevada prevalencia de estrés, desmotivación y mal afrontamiento entre los docentes, resulta esencial establecer programas de apoyo emocional. Estos programas podrían incluir sesiones de asesoramiento individual y grupal, ofreciendo un espacio seguro para que los docentes expresen sus inquietudes y reciban orientación sobre estrategias eficaces para gestionar el estrés.

Ante la percepción de falta de reconocimiento y apoyo social identificada en la investigación, se propone promover la creación de redes de apoyo entre los docentes. Establecer grupos de apoyo, sesiones de intercambio de experiencias y fomentar un ambiente colaborativo pueden contribuir a contrarrestar la sensación de aislamiento y mejorar el sentido de comunidad.

REFERENCIAS

- Acosta, C, Jiménez, L., Pulido, E., y Redondo, M.. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*, 24-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6860592>
- Acuña, L., González.D. y Bruner, C. (2012) La Escala de Reajuste Social de Holmes y Rahe en México: Una revisión después de 16 años. *Revista Mexicana de Psicología*, Volumen 29, Número 1, 16-32. <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243030189002.pdf>
- Alburquerque, C., y Capo , N. (2021). Influencia del estres labral en el desempeño docente de una institucion educativa, Chiclayo 2020-2021. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9470/Alburquerque%20Guarnizo%20Celia%20%26%20Capo%20Odar%20Noem%20C3%AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alméstár, L. y Oliva, L. (2021) Estrés y resiliencia en estudiantes de una universidad de Chiclayo – 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8590>
- Álvarez, L., Gallegos, R., y Herrera, S. (2018). Estrés académico en estudiantes de Tecnología Superior. *Revistas de Ciencias Sociales y Humanas*, 193-209. <https://doi.org/10.17163/uni.n28.2018.10>
- Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C. y González, J. (2022) Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/787/672?inline=1>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 141-178.URL: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- American College Health Association. (2021). American College Health. Association National Assessment III. [.https://www.acha.org/NCHA/ACHANCHA_Data/Publications_and_Reports/NCHA/Data/](https://www.acha.org/NCHA/ACHANCHA_Data/Publications_and_Reports/NCHA/Data/)

- American Psychological Association (2010) Los distintos tipos de estrés.
<https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Arana, F. (2022, 3 de julio) Niveles de pensamiento [Diapositivas de PowerPoint] Beck, Instituto de Psicoterapia Cognitivo Conductual. <https://beckperu.com/>
- Asaloei, S., Wolomasi, A., y Werang, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, Vol. 9, No. 2, June 2020, pp. 352-358. DOI: 10.11591/ijere.v9i2.20335
- Avila, A. (2022) Propuesta de intervención cognitivo conductual en resolución de problemas para disminuir el estrés académico en estudiantes de una Universidad Privada De Trujillo.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31718/Avila%20Mari%c3%b1os%2c%20Anghely%20Bel%c3%a9n.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*. 39(3), 1-15.
<https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, M. y Carbonell, C. (2020) Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur* 18(6).
<https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571009/180065571009.pdf>
- Barrera, A. (2020). Alto nivel de estrés en universitarios durante la cuarentena. *Laurete International Universities*, 50-90.
<https://laureate-comunicacion.com/prensa/alto-nivel-de-estres-en-universitarios-durante-la-cuarentena-estudio-uvm/>
- Barrera, M. (2010) Aplicación de la terapia cognitivo conductual e una madre soltera con depresión. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/1254/1/07738.pdf>
- Becoña, E., y Oblitas, L. (2009). Terapia cognitiva conductual: Antecedentes técnicas. España y Mexico. Obtenido de http://ojs3.revistaliberabit.com/publicaciones/revistas/RLE_03_1_terapia-conitivo-conductual-antecedentes-tecnicas.pdf

- Bedoya, F., Matos, L., y Zelaya, E. (2018). Niveles de estrés académico, manifestaciones psicosomáticas y estrategias de afrontamiento en alumnos de la facultad de medicina de una Universidad Privada de Lima. *Revista de NeuroPsiquiatría*, 262-270.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972014000400009&script=sci_abstract
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Caballero, N., y Gálvez, C. (2019). Manual de intervenciones cognitivo-conductuales aplicadas a enfermedades crónicas. España: Repositorio Anuales de Psicología.
<https://ebookcentral.proquest.com>
- Cabezas, V., Narea, M., Torres, D., Icaza, M., Escalona, G. y Reyes, A. (2022). Bienestar Docente durante la Pandemia de COVID-19 en Chile: Demandas y Recursos para Afrontar la Angustia Psicológica. *Psykhe*, 31(1).
<https://doi.org/10.7764/psykhe.2020.22427>
- Campos, F. (2022) Estrés laboral y clima institucional en los docentes de la I.E N°11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93231/Campos_BDS_FDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cañizarez, M. (2022). El abordaje de la tarea docente en pandemia: percepción de estrés y creencias de autoeficacia. Mendoza: Repositorio UCA.URL:
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/14091/1/abordaje-tarea-docente-pandemia.pdf>
- Caro, I. (2009) Manual teórico-práctico de Psicoterapias Cognitivas. Editorial Descleé de Brouwer. Bilbao.
<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/manual-tec3b3rico-prc3a1ctico-de-psicoterapias-cognitivas-2a-ed.pdf>

- Carrillo, Y. (2022). Intervención cognitivo-conductual para la disminución del estrés académico en estudiantes universitarios durante la cuarentena por la pandemia de SARS-CoV-2 en Ciudad Juárez . <http://hdl.handle.net/20.500.11961/6195>
- Casanova, C. L., Mustelier, M., y Casanova, T. (2019). Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. *Revista Conrado*, 15(66), 91-97. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Castillo , J. (2020). Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020. Lambayeque: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3688>
- Castillo, I. , Barrios, A, y Alvis, L. (2018). Estrés académico en estudiantes de enfermería de Cartagena, Colombia. *Revista Investigación en enfermería: Imagen y Desarrollo*, 40-86. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145256681002>
- Castro, L. (2023) Programa cognitivo conductual para eliminar las creencias irracionales en pacientes con cáncer de mama del Hospital José Soto de Chota. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10897/Castro%20Alarcon%2C%20Lorena%20Gissela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colonia, S. (2019). Estrategia metodológica para dar tratamiento al estrés en estudiantes de la asignatura de procesos sensorceptivos de una Universidad Particular. Lima: <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8959>
- Colque, L. (2011). Efectos de un programa cognitivo conductual en el comportamiento sexual de alumnos del 3° y 4° de secundaria de la I.E.E. Felipe Santiago Salaverry. La victoria Lima. (tesis de postgrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima Perú. <https://es.scribd.com/document/582933091/Tesis-Comportamiento-Sexual>
- Cuba, R. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5365>
- Cutipé, Y., Yaramoto, J, y Pomalima, R. (2020). Los por qué del estrés. Integración: instituto de análisis y comunicación., 30-59. <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>

- Chuzón, A. (2018) El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa frutos Tongorrape S.A. Motupe, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6026>
- Díaz, N., Soto, H., y Ortega, G. (2016). Terapias cognitivas y psicología basada en la evidencia. Su especificidad en el mundo infantil. Revista electrónica de estudiantes, , 19-38. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/24074/24202>
- Duran, M. (2019). Bienestar psicológico: el estres y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de Administración, 71-84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Duran, R. (2022). El estrés generado por los estudios durante la pandemia en función del sexo, la edad, el hábitat y el nivel de estudios en jóvenes españoles: Un modelo predictivo. <https://doi.org/10.5209/tekn.76435>
- Espinosa, J., Morán, F., y Granados. J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. Polo de conocimiento, 670-679. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926895>
- Esquivias, C. (2019). Efectos de un programa cognitivo conductual en el estres laboral de los docentes del nivel primario del colegio Heroes del Cenepa. Lima: Repositorio UIGV. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5396/TESIS_ESQUIVIAS%20YEPEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fernández, J. y Mielgo, M. (2006). EAE. Escalas de apreciación del estrés. (5° Ed.). Madrid: Tea Ediciones. https://web.teaediciones.com/ejemplos/eae_extracto_web.pdf
- Flores, R. (2021). Programa cognitivo conductuaal para la ansiedad social en adolescentes del nivel secundario en la ciudad de Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8303>
- Flores, M., Llanos, E., Rodriguez, N. y Salazar, M. (2022) Estrés y desempeño laboral docente del Colegio Emblemático Cruz De Chalpón, Motupe – Lambayeque 2022. <https://press.religacion.com/index.php/press/catalog/view/12/22/82>

- Freiria, Jorge E. y Feld, Jorge (2005). Los programas de intervención para el desarrollo del pensamiento creativo. XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. <https://www.aacademica.org/000-051/211.pdf>
- García, A., López, B., & Martínez, C. (2021). Factores influyentes en el estrés laboral de docentes universitarios: un estudio mixto. *Revista de Psicología Educativa*, 25(2), 112-130. <https://dialnet.unirioja.es//articulo/6275394.pdf>
- García, J., Gelpi, J., Cano, A. y Romero, C. (2009) Cómo combatir el estrés laboral. Plan de Investigación del estrés laboral. Manual Ibermutuamur. https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cano-Vindel/publication/230577125_Como_combatir_el_estres_laboral/links/0fcfd50191646b73dc000000/Como-combatir-el-estres-laboral.pdf
- Gastulo, L. (2020) Estrategia psicoterapéutica cognitiva conductual para prevenir la depresión en adolescentes de la Institución Educativa Bruning. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7488/Gastulo%20Falen%20Lisbeth%20Carmen%20Delia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, D., Barreto, A., y Salamanca, Y. (2017). Terapia cognitiva. Antecedentes, teoría y metodología. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 99-107. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6642554>
- Gómez, B y Escobar, A. (2006). Estrés y sistema inmune. *Revista Mexicana de Neurociencia*. 7(1), 30-38. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexneu/rmn-2006/rmn061f.pdf>
- Guzmán, L., Llauce, CH., y Velarde, D. (2019). Estrés académico y estilos de aprendizaje en universitarios peruanos. *Revista Científica Digital de Psicología*, 46-54. Vol. 8 Núm. 2 (2019): Julio - Diciembre. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v8i2.196>
- Hanif, R. (2004). Teachers stress, job performance and self-efficacy of woman school teachers. <http://pr.hec.gov.pk/jspui/bitstream/123456789/5603/1/2352.pdf>
- Hernández, A. (2018). Investigando con la realidad en psicología del deporte: el uso de diseños cuasi experimentales. *Revista Digital Buenos Aires - Año 8 - N° 46 - Marzo de 2018*. <http://www.efdeportes.com/efd46/invest.htm>.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta Edición). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Informe Belmont: Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. (1979). <https://doi.org/10.1097/RCT.0b013e31811512d6>
- Gutiérrez, P., Moran, S. y Sanz, I. (2005) Estrés Docente: Elaboración de La Escala ED-6 para su evaluación relieve. Revista electrónica de investigación y evaluación educativa, año/vol. 11, número 001. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>
- Jara, C., Navarrete, C., y Zapata, M. (2023) Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. <https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/604/714>
- Julca, D. (2022) Programa Cognitivo Conductual para disminuir la sintomatología depresiva en los adultos mayores que asisten al Centro De Salud Túcume. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10190>
- Kosovsky, R. (2018). El abordaje de las terapias cognitivas en niños, adolescentes y familias. En G. Guralnik (Ed.). Intersecciones psicológicas, 12-13. URL: http://intersecciones.psi.uba.ar/revista_ed_num_27.pdf
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004) La organización del trabajo y el estrés. <https://goo.gl/U9uGdl>
- López, Z. (2014). Identificación de los factores que contribuyen a estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes. Un estudio mixto de exploración de sus fases. https://documento.uagm.edu/cupey/biblioteca/biblioteca_tesisedudoc_lopezgonzalez2014.pdf

- López, J. M., Adorno, A. E., y Cárdenas, A. B. (2021). Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia de Covid-19. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(2), 67-75. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.02.67>
- Marigorda, H. (2020) Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una Institución Educativa Rural de Ayabaca Piura 2020. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66178/Marigorda_OH-R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, L. (2019). Estrés académico y adaptación a la vida universitaria en estudiantes de Lima, Arequipa y Piura. Lima: Repositorio UPC. URL: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14775/Mart%20adnez_Quispe_c3%a9mico_adaptaci%20a%20la%20vida%20universitaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y4
- Mendoza, I. (2020) Terapia cognitivo conductual: actualidad, tecnología <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8907>
- Mera, C. (2015). Los trabajos más relevantes de la historia de la psicología en el siglo XXI. España: Repositorio Universidad de Cádiz. <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/17685/LOS%20TRABAJOS%20MAS%20RELEVANTES%20DE%20LA%20HISTORIA%20DE%20LA%20PSICOLOGIA%20EN%20EL%20SIGLO%20XXI%20.pdf>
- Mitchell, C. (2016, mayo 4). OPS/OMS. Pan American Health Organization / World Health Organization. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es
- Moreno, A. (2012). Terapias cognitivo conductuales de tercera generación (TTG): la atención plena / mindfulness. *Revista Internacional de Psicología*. Vol. 12 (1). <https://doi.org/10.33670/18181023.v12i01.66>
- Organización Mundial de la Salud. (2022) La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo.

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

- Ortiz, A. (2012). Aplicación de la terapia cognitiva de Beck para el tratamiento de depresión en un grupo de adolescentes de 12 a 15 años del instituto técnico superior gran Colombia de la ciudad de Quito de octubre del 2011 a Enero del 2012. https://rrae.cedia.edu.ec/Record/UIDE_7af44a4f1bd7ac4a8c9bb32dbeac022e
- Otero, J. (2018). Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. Ediciones Díaz de Santos. <https://www.editediazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479789930.pdf>
- Peche, K. y Vásquez, J. (2021) Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9132/Peche_Balcazar_Katherine_Lizet_y_Vasquez_Nu%C3%B1ez_Jerson_Manuel.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pezúa, J. (2018) Estrés laboral en docentes de secundaria de Instituciones Educativas estatales en Tingo María. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6943/T010_07463868_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, W., Dávila, J., y Alva, C. (2021). Autoestima y eneatis de personalidad del docente de primaria en tiempos de COVID-19. Revista Ciencia y Tecnología., 137-145. Vol. 17 Núm. 2 (2021): Revista CYT <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3571>
- Parihuamán, M. (2017) Nivel de estrés de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas - Morropón - Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pulido, M. y Pulido, A. (2006) La historia vista a través de una perspectiva cognitivo-conductual. Enseñanza E Investigación En Psicología Vol. 11, Num. 2: 385-397 Julio-Diciembre. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211213.pdf>

- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP, Ministerio de Educación y Comunidad Aprendizaje con Bienestar (2022). Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente de servicios educativos públicos de Educación Básica Regular (EBR). https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/188522/EVIDENCIA_NCIAPULSO_0005.pdf.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ramos, C. (2021). Programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una institución educativa. Trujillo, 2021: estudio descriptivo – propositivo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89898>
- Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia - INEE (s.f.) Glosario de términos. (10 diciembre 2022). <https://inee.org/es/eie-glossary/institucion-educativa>
- Robiet, A. y Pérez, M., 2020 Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19 <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/esPol>. Con. (Edición núm. 53) Vol. 5, No 12 Diciembre 2020, pp. 637-653 ISSN: 2550 -682X DOI: 10.23857/pc.v5i12.2111
- Roca, J. (2007). Conducta y Conducta. Acta comportamentalia. Vol. 15, pp.33-43. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/actac/v15nspe/v15nspea03.pdf>
- Rodríguez, D. (2021). Programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021: estudio descriptivo - propositivo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87169>
- Rodríguez, B. y Vetere, G. (2011). Manual de terapia Cognitiva Conductual de los trastornos de ansiedad. <https://books.google.com.pe/books?id=QmydAwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Ruiz, M. (2018). Propuesta de un programa cognitivo conductual para el síndrome de Burnout en profesionales de la salud de un hospital de Lambayeque, 2017.. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/5778>
- Ruiz, P. (2019). El estrés docente. Revista digital para profesionales de la enseñanza temas de educación. N° 9. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7379.pdf>.

- Serrano, M. y Ibáñez, M. (2015). La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral: Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España. *Trabajo y Sociedad*. N° 25, Invierno 2015, <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101025.pdf>
- Sevilla, E. (2013). Estudio de caso: terapia cognitiva conductual para trastorno de ansiedad generalizada, episodio depresivo mayor y trastorno de personalidad esquizoide. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/2182>.
- Segura, E. (2022). Propuesta de Programa Cognitivo Conductual en la dimensión Ansiedad Estado Rasgo a docentes del Centro de Educación Básica Especial. Ferreñafe. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/10234>
- Suarez, A. (2016) *Introducción a la Psicología de los Procesos Cognoscitivos, Compilación y adaptación*. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/10800/Compilaci;jsessionid=4074FBC38E74982D61546F451267F2C1.jvm1?sequence=1>
- Suaréz, M. (2007). Capítulo X . El Carácter científico de la investigación. El Saber Pedagógico de Los Profesores de La Universidad de Los Andes Táchira y Sus Implicaciones En La Enseñanza., 645–654. Recuperado de <https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/8922/10CapituloXEElcaracterCientificodelainvestigaciontfc.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Tacca, D. y Tacca, A. (2019) Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios Propósitos y Representaciones. Vol. 7, N° 3: pp. 323 - 353. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización De Variables Independiente

Variable Independiente	Fases	Indicadores	Técnica	Instrumento	
Programa Cognitivo Conductual	Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> – Valores obtenidos Pre test Niveles de estrés 	<ul style="list-style-type: none"> – Observación – Participación activa – Cumplimiento de actividades programadas 	<ul style="list-style-type: none"> – Aplicación de Pre test. 	<ul style="list-style-type: none"> – Escala ED- 6
	Planteamiento del objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> – Fortalecimiento de autoestima – Habilidades de afrontamiento (Creación de alternativas) 	<ul style="list-style-type: none"> – Psicoeducación 		
	Planeación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> – Entrenamiento en relajación – Entrenamiento en toma de decisiones. Construcción y mantenimiento. 			
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> – Auto regulación – Gestión de tiempo – Relaciones interpersonales – Toma de decisión 	<ul style="list-style-type: none"> – Reestructuración cognitiva. – Psicoeducación – Sensibilización – Técnicas de relajación. 		<ul style="list-style-type: none"> – Cuadro ABC

	– Establecimiento de Limites	– Técnica ABC	
	– Valores obtenidos Post test		
Evaluación	– Reconocimientos de aprendizajes generados durante el desarrollo de las sesiones	– Aplicación de Post test – Observación	Escala ED- 6

Anexo 2: Operacionalización De Variables Dependiente

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición	Ítem	Instrumento
Estrés laboral	Ansiedad	Tensión Angustia Somatizaciones Problemas de sueño.		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.	Adaptación Peruana de la Escala de Estrés Docente ED-6 (Parihuaman, 2017)
	Depresión	Tristeza Pesimismo Miedo Fatiga Capacidad para concentrarse.	Escala tipo Likert	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	
	Creencias Desadaptativas	Autoexigencia Autoestima y Autoconcepto Falta de reconocimiento.		26, 27, 28	

Presiones	Agotamiento	29, 30, 31, 33, 32, 34,
	Irritabilidad	35, 36, 37
	Productividad.	
Desmotivación	Interacción interpersonal	38, 39,40, 41, 42, 43,
	Humor y disfrute personal	44, 45, 46, 47,48, 49
	Percepción del Futuro.	
Mal afrontamiento	Tolerancia a la frustración	50, 51, 52, 53, 54, 55.
	Solución de problemas	
	Autocontrol	
	Confianza hacia uno mismo	

Anexo 3: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos		Técnicas e Instrumentos	
La insuficiencia en el proceso cognitivo conductual incide en el desarrollo de estrés laboral	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constatar los efectos de la aplicación de un programa cognitivo conductual para la disminución del estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Chiclayo. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fundamentar epistemológicamente la dinámica del proceso cognitivo conductual. - Diagnosticar el estado actual del proceso cognitivo conductual en relación a la disminución de estrés en docentes de una institución educativa. - Elaborar la planeación y desarrollo del programa cognitivo conductual para la disminución de estrés en docentes. - Validar por especialistas el programa cognitivo conductual para la disminución de estrés en docentes. 		<p>Técnicas:</p> <p>Análisis documental Producción metodológica Encuesta</p>	
	Hipótesis		<p>Instrumentos:</p> <p>“Escala ED-6”</p>	
	Si se aplica un programa cognitivo conductual, que tenga en cuenta técnicas de reestructuración cognitivas y técnicas de respiración se contribuirá a la disminución de presencia de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Chiclayo.			
Enfoque, Tipo y diseño de la Investigación.	Población y muestra		Variables y dimensiones	
El diseño de la investigación se rige bajo el diseño: descriptivo, explicativo, proyectivo y pre experimental.	Población:	Muestra	Variable independiente	Dimensiones
	125 docentes entre los niveles, inicial, primaria y secundario de ambos turnos de la Institución Educativa emblemática “Karl Weiss”, Chiclayo.	63 docentes de los tres niveles académicos del turno Tarde.	Programa Cognitivo Conductual	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico - Planteamiento del objetivo general - Planeación estratégica - Ejecución - Evaluación

			Variable dependiente	Dimensiones
			Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none">- Ansiedad- Depresión- Creencias desadaptativas- Presiones- Desmotivación- Mal afrontamiento

Anexo 4: Instrumentos

Escala de estrés Docente ED-6

Instrucciones:

A continuación, va a encontrar una serie de enunciados sobre manifestaciones físicas y psicológicas que se presentan al desarrollar estrés. Seleccione la opción con el grado en que estas características se ajustan a su modo de ser habitual.

Conteste lo más sinceramente posible, no hay respuestas buenas ni malas, solo interesa la forma como usted siente o piensa ahora.

1 = Totalmente de acuerdo (TA)

2 = De acuerdo (DA)

3 = Indiferente, ni uno ni el otro (IN)

4 = En desacuerdo (ED)

5 = Totalmente en desacuerdo (TD)

Sexo:	Masculino ()		Femenino ()	
Nivel Educativo que enseña:	Inicial ()	Primaria ()	Secundaria ()	

N°	ITEMS	TA	DA	IN	ED	TD
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	1	2	3	4	5
2	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4	Me paso el día pensando en cosas del Trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5

7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	1	2	3	4	5
8	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	1	2	3	4	5
9	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.	1	2	3	4	5
10	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
11	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
12	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
13	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
14	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
15	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
16	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
17	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
18	A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
19	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
20	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
21	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
22	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	1	2	3	4	5
23	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
24	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	1	2	3	4	5
25	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
26	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
27	Me pagan por enseñar no por formar personas	1	2	3	4	5

28	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
29	Realizar Programaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
30	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
31	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5
32	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
33	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
34	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
35	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
36	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
37	A veces trato de eludir responsabilidad.	1	2	3	4	5
38	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.	1	2	3	4	5
39	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	1	2	3	4	5
40	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
41	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
42	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
43	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4	5
44	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
45	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
46	Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
47	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	1	2	3	4	5
48	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5

49	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
50	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	1	2	3	4	5
51	La organización de la institución donde trabajo me parece buena.	1	2	3	4	5
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1	2	3	4	5
53	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
54	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3	4	5
55	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1	2	3	4	5

Anexo 5: Validación y confiabilidad de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

- I.1. Nombres y apellidos del validador** : Mg. Isabel del Carmen Flores Llontop
I.2. Cargo e institución donde labora : Docente UTP
I.3. Nombre del instrumento : Escala de estrés docente - ED6
I.4. Autor (a) del instrumento : Pablo Gutiérrez Santander; Santiago Morán Suarez;
Inmaculada Sanz Vásquez.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
● PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
● COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.		x		
● CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			x	
● SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.		x		
● OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			x	

<ul style="list-style-type: none"> ● CONSISTENCIA A 	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● ORGANIZACIÓN 	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● CLARIDAD 	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● FORMATO 	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● ESTRUCTURA 	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			x	
<p style="text-align: center;">CONTEO TOTAL</p> <p>(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)</p>		0	2	8	
		0 C	4 B	24 A	Total

Intervalos	Resultado
0.00 – 0.49	Validez nula

**Coefficiente
de validez:**

0 +4+24 /
30

0.93

0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

El Coeficiente de validez de contenido obtenido es 0.8, que en su interpretación corresponde a Validez Buena

 *Isabel Flores Llantop*
Ps. Isabel del Carmen Flores Llantop
C.Ps.P. 31401

Firma del validado
DNI. N°. 73265346

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

- I.1. Nombres y apellidos del validador** : Mg. Ana Kelly Ibañez Julca
I.2. Cargo e institución donde labora : Psicóloga - Gerencia Regional de Educación - Lambayeque
I.3. Nombre del instrumento : Escala de estrés docente - ED6
I.4. Autor (a) del instrumento : Pablo Gutiérrez Santander; Santiago Morán Suarez; Inmaculada Sanz Vásquez.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

4. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 5. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 6. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
● PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
● COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.		x		
● CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			x	
● SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
● OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			x	

<ul style="list-style-type: none"> ● CONSISTENCIA 	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● ORGANIZACIÓN 	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● CLARIDAD 	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● FORMATO 	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● ESTRUCTURA 	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			x	
<p align="center">CONTEO TOTAL</p> <p>(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)</p>		0	1	9	
		0 C	2 B	27 A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula

Coefficiente de validez:

0 + 2 + 27 /
30

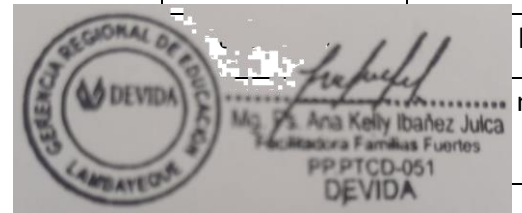
0.96

0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

El Coeficiente de validez de contenido obtenido es 0.8, que en su interpretación corresponde a Validez Buena



Ana Kelly Ibañez Julca

DNI 45211478

C.Ps.P. 29884

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. INFORMACION GENERAL

- IV.1. **Nombres y apellidos del validador** : Mg. Vanessa E. Gallardo Rodríguez
 IV.2. **Cargo e institución donde labora** : Psicóloga – Corte Superior de Justicia de La Libertad
 IV.3. **Nombre del instrumento** : Escala de estrés docente - ED6
 IV.4. **Autor (a) del instrumento** : Pablo Gutiérrez Santander; Santiago Morán Suarez; Inmaculada Sanz Vásquez.

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

7. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 8. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 9. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			x	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			x	

<ul style="list-style-type: none"> ● CONSISTENCIA A 	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● ORGANIZACIÓN 	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● CLARIDAD 	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● FORMATO 	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
<ul style="list-style-type: none"> ● ESTRUCTURA 	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			x	
<p style="text-align: center;">CONTEO TOTAL</p> <p>(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)</p>		0	0	10	
		C	B	A	Total

Intervalos	Resultado
0.00 – 0.49	Validez nula

**Coefficiente
de validez:**

0 + 0 + 30 /
30

1

VI. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

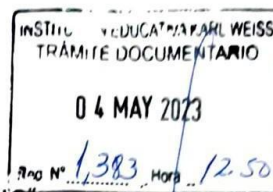
El Coeficiente de validez de contenido obtenido es 0.8, que en su interpretación corresponde a Validez Buena

0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena


Firma y sello del validador
DNI. N° 40127250

Mg. VANESSA E. GALLARDO RODRIGUEZ
PSICOLOGA
C.Ps.P. 13969
Corte Superior de Justicia de La Libertad

Anexo 07: Carta de autorización de la entidad pública o privada considerada como unidad de análisis.



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chiclayo, 04 de mayo de 2023

Señor:
MG. LUIS PAREDES SOTO
Director de la I.E "KARL WEISS"
Presente.-

Asunto: Presento a estudiante de la MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, para el desarrollo de su Proyecto de Tesis.

Es grato dirigirme a usted para expresarle nuestro saludo institucional, a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, y a la vez presentar a la maestrante **LESLIE MARYURI ALMESTAR FARFÁN** con DNI Nro. 71574249 y código universitario: 2152802949, quien se encuentra desarrollando su proyecto de tesis denominado: **"PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO"**.

Esta actividad académica esta consignada, forma parte de su formación posgraduada y tiene por finalidad que la maestrante corrobore los conocimientos adquiridos a la fecha en escenarios del entorno laboral relacionados con su especialidad. Para ello se solicita su autorización a fin de que se le brinde las facilidades necesarias dentro de su institución a nuestra estudiante y tenga acceso a la información correspondiente.

Agradeciendo su gentil atención a la presente me despido.

Atentamente,



Mg. Liliana del Carmen La Rosa Huertas
Directora
Escuela de Posgrado - USS



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICO

"KARL WEISS"

DISCIPLINA, SUPERACION Y PRESTIGIO
Av. Mariscal Nieto 520 – Suazo – Chiclayo Teléf. 238670



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Chiclayo, 04 de mayo del 2023.

OFICIO N° 83-2023-D-IE."KW"

Señora.

Mg. Liliana del Carmen La Rosa Huertas.
DIRECTORA ESCUELA DE POSGRADO - USS.

PRESENTE.

ASUNTO: Autorización para desarrollo de Proyecto de Tesis.
REF. : Exp. N° 1383 de fecha 04-05-2023.

=====

Me dirijo a Ud. para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo indicarle que según referencia; estoy autorizando a la maestrante LESLIE MARYURI ALMESTAR FARFAN con DNI N° 71574249 para que ingrese a nuestra Institución y recabe la información necesaria para el desarrollo de su Proyecto de Tesis denominado "PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO".

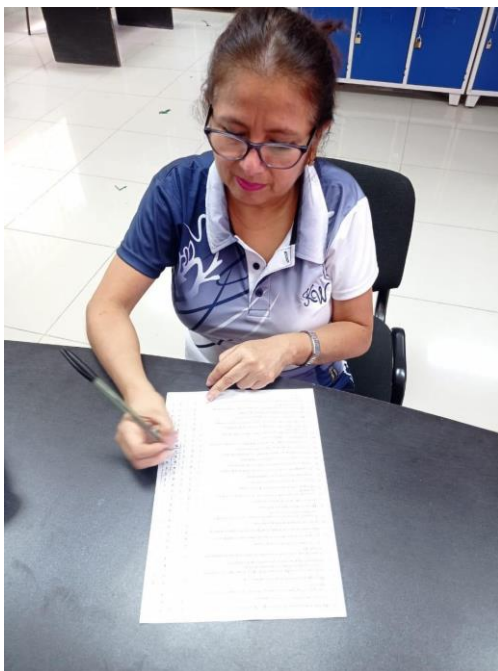
Sin otro particular, es propicia la ocasión para manifestarle mi respeto y consideración.

Atentamente.




Luis E. Paredes Soto
DIRECTOR IE "KARL WEISS"

Anexo 08: Evidencias de la aplicación de investigación (fotografías, imágenes, capturas de pantalla, enlaces, tablas, figuras, etc.)







Guía de Preguntas de la Entrevista para Docentes de la I.E

“Programa Cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Chiclayo”

Consentimiento Informado

Esta entrevista forma parte de una investigación que tiene como objetivo evaluar Programa Cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Chiclayo. Su participación es voluntaria y confidencial, y los datos que proporcione serán utilizados exclusivamente para fines académicos y de investigación. En cualquier momento, puede decidir retirarse del estudio sin ninguna consecuencia.

Toda la información que se recoja será confidencial y se empleará únicamente con fines investigativos.

He leído y comprendido la información anterior, y acepto voluntariamente participar en esta entrevista.

- Firma: _____

Sección	Pregunta
Introducción	1. ¿Podrías contarme un poco sobre tu experiencia como docente y cuántos años llevas en la profesión?
	2. ¿Cómo describirías el ambiente laboral en tu institución educativa?
Identificación de Factores de Estrés	3. ¿Cuáles son los factores que consideras más estresantes en tu trabajo diario?
	4. ¿Qué situaciones dentro del aula te generan mayor estrés?
	5. ¿Crees que las relaciones con otros docentes, directivos o padres de familia influyen en tu nivel de estrés? ¿De qué manera?
Impacto del Estrés	6. ¿De qué forma sientes que el estrés afecta tu desempeño profesional?
	7. ¿Has notado que el estrés impacta en tu salud física o mental? ¿Podrías describir algunos ejemplos?
	8. ¿Cómo influye el estrés en tu relación con los estudiantes?
Estrategias de Afrontamiento	9. ¿Qué haces habitualmente para manejar el estrés en el trabajo?
	10. ¿Has recibido alguna capacitación o apoyo sobre cómo manejar el estrés? Si es así, ¿cómo te ha ayudado?
	11. ¿Has intentado aplicar técnicas de manejo del estrés por tu cuenta? ¿Cuáles y qué tan efectivas las consideras?

Sección	Pregunta
Percepción del Programa Cognitivo Conductual	12. ¿Has tenido alguna experiencia previa con técnicas cognitivas conductuales? Si es así, ¿cómo fue?
	13. ¿Cómo crees que un programa de intervención cognitivo-conductual podría ayudarte a manejar el estrés?
	14. ¿Qué expectativas tienes en cuanto a la implementación de un programa para reducir el estrés en tu entorno laboral?
Conclusión	15. ¿Hay algo más que quisieras agregar sobre el tema del estrés en el contexto educativo?

Guía de Preguntas de la Entrevista para Directivos de la I.E

Programa Cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Chiclayo

Consentimiento Informado

Esta entrevista tiene como objetivo recoger información cualitativa sobre las percepciones de los directivos en relación con el estrés en los docentes, como parte de una investigación que evalúa la eficacia de un programa cognitivo-conductual. La participación es voluntaria y confidencial.

Toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial y se empleará exclusivamente con fines académicos y de investigación.

He leído y comprendido la información proporcionada y acepto participar voluntariamente en esta entrevista.

- Firma: _____

Sección	Pregunta
Contexto Institucional	1. ¿Cómo describiría el ambiente laboral general en la institución educativa?
	2. ¿Qué aspectos del entorno de trabajo cree que podrían influir en el bienestar emocional de los docentes?
Percepción del Estrés en los Docentes	3. ¿Ha notado que los docentes en su institución experimentan altos niveles de estrés? ¿Cuáles cree que son las principales causas?
	4. ¿Existen momentos del año escolar o situaciones específicas donde el estrés en los docentes sea más evidente?
Impacto del Estrés en el Desempeño	5. ¿Cómo considera que el estrés afecta el rendimiento de los docentes en el aula y su interacción con los estudiantes?
	6. ¿Ha observado cambios en la actitud o el desempeño de los docentes como resultado del estrés? ¿Podría mencionar ejemplos?
Medidas Actuales para Gestionar el Estrés	7. ¿Qué medidas, si las hay, ha implementado la institución para apoyar a los docentes en el manejo del estrés?
	8. ¿Cree que esas medidas han sido efectivas? ¿Por qué sí o por qué no?
	9. ¿Considera que la institución está haciendo lo suficiente para prevenir o reducir el estrés en el personal docente? ¿Qué más cree que podría hacerse?
Percepción del Programa Cognitivo Conductual	10. ¿Está familiarizado con técnicas cognitivo-conductuales para la reducción de estrés? Si es así, ¿qué opinión tiene al respecto?

Sección	Pregunta
	11. ¿Qué expectativas tendría sobre la implementación de un programa cognitivo-conductual en su institución para reducir el estrés docente?
	12. ¿Cómo podría un programa de este tipo integrarse en la cultura institucional de la escuela?
Conclusión	13. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar el bienestar emocional de los docentes y reducir el estrés en su entorno laboral?
	14. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría mencionar sobre el estrés docente en la institución?

Guía de observación que se aplicó para detectar signos de estrés en docentes de la I.E

Dimensión	Indicadores o Conductas Observables	Observaciones
Comportamiento Físico	- Tensión muscular (cuello, hombros, mandíbula)	
	- Fatiga visible (cansancio, bostezos frecuentes)	
	- Cambios en el tono de voz (irritabilidad, volumen elevado)	
	- Movimientos repetitivos (morder lápiz, golpeteo con manos/pies)	
	- Aparición de dolores de cabeza frecuentes o malestar físico	
Actitud en el Aula/Trabajo	- Disminución del entusiasmo o la energía al interactuar con los estudiantes	
	- Falta de paciencia o episodios de irritabilidad con los alumnos	
	- Dificultad para concentrarse en las tareas o instrucción en clase	
	- Tendencia a delegar tareas o buscar evitar responsabilidades	
	- Demoras en cumplir con los plazos académicos o administrativos	
Relaciones con el Entorno	- Distanciamiento o aislamiento de otros colegas	
	- Escasa participación en reuniones o interacciones sociales	
	- Evitar conversaciones o interacciones innecesarias con el personal	
	- Conflictos o tensiones visibles con colegas, directivos o padres	
Indicadores Emocionales	- Cambios abruptos de humor (apatía, tristeza, ansiedad)	
	- Expresiones faciales que denoten preocupación o ansiedad	

Dimensión	Indicadores o Conductas Observables	Observaciones
	- Quejas verbales sobre la carga laboral o las responsabilidades	
Manejo del Tiempo y Organización	- Desorganización en el espacio de trabajo (escritorio desordenado, papeles sin organizar)	
	- Llegadas tarde o salidas anticipadas a reuniones o clases	
	- Dificultades para gestionar el tiempo durante la jornada laboral	
Estrés Psicosocial	- Comentarios frecuentes sobre falta de apoyo institucional	
	- Quejas o señales de frustración respecto a las condiciones laborales	
	- Comparaciones negativas con otros entornos educativos	
Estrategias de Afrontamiento (Positivas o Negativas)	- Uso de pausas activas o técnicas de relajación durante el día	
	- Uso de humor para sobrellevar las tensiones	
	- Conductas contraproducentes (evasión, procrastinación, consumo de sustancias como café en exceso o cigarrillos)	



APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS PARA SUSTENTACIÓN

El Docente: Dr. Juan Carlos Callejas Torres

APRUEBA la Tesis:

**“PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL
ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA, CHICLAYO”**

**PRESENTADA POR: Bach. ALMESTAR FARFAN LESLIE
MARYURI**

Chiclayo, 25 de junio de 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Juan Carlos Callejas Torres'.

Dr. Juan Carlos Callejas Torres
Orcid 0000-0001-8910-1022
Publons 70905510
Scopus Author ID 57222108206

Dr. Juan Carlos Callejas Torres

CE: 001170407

Jurado de tesis

(Vocal)

Anexo 09: APROBACIÓN DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El DOCENTE Mg. PÉREZ MARTINTO PEDRO CARLOS del curso de SEMINARIO DE TESIS II, asimismo el Asesor Dr. CALLEJAS TORRES JUAN CARLOS

APRUEBAN:

El Trabajo de Investigación: “PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO”

Presentado por: Bach. ALMESTAR FARFAN LESLIE MARYURI de la MAESTRIA EN PSICOLOGÍA CLINICA.

Chiclayo, de 2 de marzo de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'perez martinto'.

Mg. PÉREZ MARTINTO
PEDRO CARLOS

Docente de Curso

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Callejas Torres'.

Dr. CALLEJAS TORRES
JUAN CARLOS

Asesor



APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS PARA SUSTENTACIÓN

El Docente: Dr. Juan Carlos Callejas Torres

APRUEBA la Tesis:

**“PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL
ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA, CHICLAYO”**

**PRESENTADA POR: Bach. ALMESTAR FARFAN LESLIE
MARYURI**

Chiclayo, 25 de junio de 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Juan Carlos Callejas Torres'.

Dr. Juan Carlos Callejas Torres
Orcid 0000-0001-8010-1522
Researcher ID F089510
Scopus Author ID 57222108206

Dr. Juan Carlos Callejas Torres

CE: 001170407

Jurado de tesis

(Vocal)



Universidad
Señor de Sipán

ACTA DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo Dr. Juan Carlos Callejas Torres, docente del curso de Seminario de Tesis II del Programa de Estudios de Maestría en Psicología Clínica y revisor de la investigación del estudiante, Bach. Alméstar Farfán Leslie Maryuri, titulada:

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 11%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio N° 145-2022/PD-USS

Pimentel, 29 de septiembre de 2024

.....
Dr. Juan Carlos Callejas Torres
Orcid 0000-0001-8910-1322
Renacyt P0098518
Scopus Author ID 57222188256

Dr Callejas Torres Juan Carlos

CE N° 001170407

