



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Gómez Palacios, Emperatriz (ORCID: 0000-0002-4769-5992)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones pedagógicas

PIURA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi madre Ana Mercedes por su amor y ejemplo de vida.

## **Agradecimiento**

Al Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por su acompañamiento y paciencia en la ejecución de esta tesis.

A la Universidad César Vallejo por la formación brindada.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	59
VIII. PROPUESTA	61
REFERENCIAS	121
ANEXOS	132

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población	21
Tabla 2	Distribución de la muestra	22
Tabla 3	Estadística de fiabilidad	23
Tabla 4	Nivel de variable dependiente estrés laboral	26
Tabla 5	Nivel de dimensión estrés por ansiedad	27
Tabla 6	Nivel de dimensión estrés por depresión	28
Tabla 7	Nivel de dimensión de estrés por creencias desadaptativas	30
Tabla 8	Nivel de dimensión estrés por presión laboral	31
Tabla 9	Nivel de dimensión estrés por mal afrontamiento	32
Tabla 10	Prueba de normalidad de la variable estrés laboral	33
Tabla 11	Estrés laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos	34
Tabla 12	Prueba de normalidad de estrés por ansiedad	36
Tabla 13	Estrés por ansiedad de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos	37
Tabla 14	Prueba de normalidad de estrés por depresión	38
Tabla 15	Estrés por depresión de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos	39
Tabla 16	Prueba de normalidad de estrés por creencias desadaptativas	41
Tabla 13	Estrés por creencias desadaptativas de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos	42
Tabla 18	Prueba de normalidad de estrés por presión laboral	43
Tabla 19	Estrés por presión laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos	44
Tabla 20	Prueba de normalidad de estrés por mal afrontamiento	46
Tabla 21	Estrés por mal afrontamiento de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos	47

## Índice de Figuras

Figura 1	Comparación del estrés laboral por grupos	26
Figura 2	Comparación de estrés por ansiedad	28
Figura 3	Comparación de estrés por depresión	29
Figura 4	Comparación de estrés por creencias desadaptativas	30
Figura 5	Comparación de estrés por presión laboral	31
Figura 6	Comparación de estrés por mal afrontamiento	32
Figura 7	Estrés laboral de los docentes de Catacaos por test y grupos	35
Figura 8	Estrés por ansiedad de los docentes de Catacaos por test y grupos	38
Figura 9	Estrés por depresión de los docentes de Catacaos por test y grupos	40
Figura 10	Estrés por creencias desadaptativas de los docentes de Catacaos por test y grupos	43
Figura 11	Estrés por presión laboral de los docentes de Catacaos por test y grupos	45
Figura 12	Estrés por mal afrontamiento de los docentes de Catacaos por test y grupos	48

## Resumen

La investigación se origina a partir de una problemática vinculada con el estrés laboral de los docentes en la institución educativa de Catacaos “Juan de Mori”. Se reflexiona sobre la situación del estrés y como resultado se planteó como objetivo el determinar el efecto de la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral de las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021. Es una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo basada en un diseño cuasi experimental, en donde participaron dos grupos uno de control y el otro experimental a quienes se les aplicó un pretest y un posttest. Al grupo experimental se le aplicó talleres de prevención en un total de 12 sesiones. Los resultados señalan que el estrés laboral en el pretest fue similar a ambos grupos, no obstante, en el posttest, el grupo experimental bajo sustantivamente el estrés laboral después de recibir el tratamiento experimental. En conclusión, la aplicación de los talleres de prevención ayudó a disminuir el estrés laboral de los docentes en la institución educativa Juan de Mori de Catacaos.

**Palabras clave:** Estrés laboral, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión laboral.

## **Abstract**

The research originates from a problem related to the work stress of teachers in the educational institution of Catacaos "Juan de Mori". It reflects on the stress situation and as a result the objective was to determine the effect of the application of prevention workshops to reduce work stress in secondary education institutions of the Catacaos district, 2021. It is an application-type research, with a quantitative approach based on a quasi-experimental design, where two groups participated, one control and the other experimental, who were applied a pretest and a posttest. Prevention workshops were applied to the experimental group in a total of 12 sessions. The results indicate that work stress in the pre-test was similar to both groups, however, in the post-test, the experimental group significantly underwent work stress after receiving the experimental treatment. In conclusion, the application of prevention workshops helped reduce work stress for teachers at the Juan de Mori de Catacaos educational institution.

**Keywords:** Work stress, anxiety, depression, maladaptive beliefs, work pressure.



## I. INTRODUCCIÓN

Es el estrés un problema que afecta a la salud y que siempre ha existido en la humanidad, no obstante, desde la década de los años 90, su efecto empezó a sentirse con mayor ímpetu en millones de trabajadores del mundo, y desde esa fecha hasta estos tiempos el problema aún persiste y se ha agudizado mucho más en estos dos últimos años de pandemia. La OIT señala que más el 90,0% de expertos de 54 países expresan que el estrés es un problema global (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

De hecho, el problema persiste porque los conductores de las organizaciones sociales y empresariales aún no han implementado programas, talleres de prevención y estrategias para revertir el problema, y esa indiferencia está perjudicando el desempeño y productividad de los trabajadores que se ven afectados de manera significativa en el bienestar físico, psicológico y social.

Según la información estadística derivada de las respuestas de trabajadores de organizaciones empresariales de seis países latinoamericanos, se encontró altos índices de estrés, 63,0% en Venezuela, 54,0% en Ecuador y 49,0% en Panamá; en tanto en Perú fue del 29,0% y Colombia el 26,0% (Mejía et al., 2019).

Así mismo, en el año 2019, en España se registró un 30,0% de estrés laboral expresado en bajo rendimiento laboral, descontento en el horario, en las relaciones interpersonales y de jerarquía (Martínez Martínez, 2020). Por lo anterior es indispensable implementar un programa de bienestar y de salud que sea permanente y que ayude a gestionar una convivencia saludable y óptima.

Al observar el contexto educativo escolar, los docentes de América Latina en tiempos de pandemia, registraron diversos niveles de estrés 24,0% muy bajo, 24,44% bajo, 11,85% medio, 23,7% alto y 20,0% muy alto (Castellanos Muñoz et al., 2021). Los datos anteriores permiten inferir que la salud mental de los docentes aún no está resuelta.

En Ecuador, en un estudio empresarial la mayoría de los trabajadores, señalaron que el estrés deriva en la estructura organizacional 61,0%, en la Tecnología 60,0% (Álvarez Silva & Espinoza Samaniego, 2018).

Los datos anteriores demuestran la necesidad de implementar una gestión de prevención considerando planes, capacitaciones que permitan estructurar y comunicar correctamente, las metas organizacionales, las decisiones, la consideración de la comunicación del diálogo permanente y la escucha activa de los empleados.

Un estudio realizado en Perú, muestra que el 51,6% de los trabajadores de una institución educativa castrense presentan estrés laboral, el 45,7% estrés severo y 39,2% depresión (Paima Olivari et al., 2019). Los datos anteriores son ilustrativos y reafirma que el problema del estrés, repercute en las relaciones laborales, familiares y de amistades.

Respecto de la realidad problemática del estrés laboral que afecta a docentes de instituciones secundarias del distrito de Catacaos, se percibe un aumento del estrés producto de la presión laboral en el área académica sobre todo en lo que corresponde a la preparación de las clases, las deudas financieras personales, las mismas que provocan desmotivación, tensiones en el aula, depresión y angustia para abordar toda estos males emocionales que aquejan a los trabajadores de ahora (Parihuamán, 2017).

El problema general se planteó con la siguiente incógnita: ¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?

Los problemas específicos se plantearon de la siguiente forma: PE1 ¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por ansiedad en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?; PE2 ¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por depresión en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?; PE3 ¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por creencias

desadaptativas en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?; PE4 ¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por presión laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?; PE5; ¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por mal afrontamiento en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?.

En relación a la variable independiente talleres de prevención, el estudio se justifica en las teorías siguientes, la primera teoría está relacionada con la teoría de la disponibilidad de recursos y la *teoría de la* modificación de la percepción de la seguridad laboral, ambas propuestas en el 2012 por Fernández Rodríguez. En cuanto a la variable dependiente estrés laboral, teóricamente se justifica en dos teorías las que se presentan a continuación, la teoría fisiológica Selye en 1935 y la teoría de “interacción o transacción”, propuesta por Lazarus y Folkman en el año de 1984. Segundo tiene la justificación de índole práctica debido a que contribuye a dar solución a una problemática relacionada con el grado de estrés laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021 en tiempos como los que estamos viviendo. Tercero tiene la justificación metodológica porque aporta un conjunto de actividades en talleres de prevención para aminorar el grado de estrés docente. Cuarto, en cuanto a lo social se justifica porque beneficia a todos los miembros de la comunidad educativa de las escuelas en mención. El objetivo general de esta investigación es determinar el efecto de la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral de las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Por otro lado, los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por ansiedad en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021; Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por depresión en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021; Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por creencias desadaptativas en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021; Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución

del estrés por presión laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021; Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por mal afrontamiento en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Así mismo, se planteó la hipótesis general y la hipótesis nula:  $H_i$ : La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021;  $H_o$ : La aplicación de los talleres de prevención no disminuye significativamente el estrés laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Se determinaron cinco hipótesis específicas: La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por ansiedad en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021; La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por depresión en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021; La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por creencias desadaptativas en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021; La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por presión laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021; La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por mal afrontamiento en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En Venezuela, el investigador Camacho (2015) estudió la aplicación de las “Estrategias para disminuir el estrés laboral caso: personal administrativo del departamento de fiscalización del Seniat en el Estado Mérida”, en donde se analizaron las siguientes dimensiones: talleres como motivación, equipos de trabajo, capacitación del personal, liderazgo; círculos de discusión y estudios de caso en la variable talleres de prevención mediante la metodología cuantitativa de tipo descriptivo propositivo, en donde participaron 15 empleados respondiendo a un cuestionario de 14 preguntas distribuidas 12 para estrategias de prevención y 2 para cuestiones de estrés laboral. En los resultados, se registraron la presencia de una serie de causas del estrés tales como presión por las responsabilidades, exceso de trabajo, aspectos que afecta de manera desfavorable en el desempeño laboral.

Otro estudio fue realizado por el español Zorrilla Hidalgo (2017) nombrado “Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto”, quien estudió las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, a través de la metodología cuantitativa y el diseño transversal descriptivo *expost facto*, en un grupo de 110 maestros a quienes aplicó un cuestionario de 22 ítems mediante una post evaluación. Sus resultados mostraron un impacto significativo en el burnout, donde se observa que el componente de tipo social influye en la despersonalización y cansancio emocional, en tanto, la resolución de problemas influye en la construcción personal.

En España se llevó a cabo la investigación de Acosta Contreras y Burguillos Peña (2014) denominada: “Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva. Se encontró un análisis de las dimensiones: estrategias centradas en el problema (cambio de ubicación y determinación de problemas) y las estrategias relacionadas a la emoción (manejar el distrés emocional generada por el contexto). También se abordó dimensiones del estrés fisiológicas y psicológicas. Se trabajó con 92 docentes de Educación Básica en Primaria y Secundaria de ocho Colegios de la ciudad de Huelva. A ellos se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI), un Cuestionario con Escala de

Apreciación del Estrés (EAE), y el Cuestionario COPE. En conclusión, el estudio demostró una relación altamente significativa entre las estrategias de afrontamiento y las escalas de los educadores en lo que se refiere a cansancio, fatiga física y psíquica.

Otro estudio fue realizado por el español Díaz Hernández (2017) denominado: “Repercusión del estrés percibido y del estrés laboral en los factores de riesgo cardiovascular y en la respuesta inmunitaria mediada por inmunoglobulinas en población laboral”, quien estudio como dimensiones: demandas psicológicas del trabajo, el control que el trabajador ejerce sobre dicho trabajo, apoyo social en donde se aplicaron dos cuestionarios para medir el estrés laboral uno relacionado sobre el contenido del trabajo”, otro relacionado a la Escala de Estrés Percibido de Cohen, Kamarck, y Mermelstein. En conclusión, se encontró que, que la mayoría un nivel de Estrés Percibido medio-bajo.

Por otro lado, Sarsosa Prowesk y Charria Ortiz (2018) investigaron el “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia”, quien estudio cinco dimensiones: fisiológica, comportamiento social, intelectuales y laborales, psicoemocionales, en donde utilizó el enfoque cuantitativo, desde la óptica no experimental de naturaleza descriptiva en un solo momento y para hacer realidad esta ruta de trabajo participaron 595 sujetos a quienes recibieron un cuestionario de 31 ítems. Se concluyó en la necesidad de fortalecer al recurso humano para aprender a atender en situaciones críticas tratando de controlar las emociones, ofrecer situaciones laborales realistas, clarificar el rol, respetar los turnos, cumplir con los indicadores, y prever el sistema de control de los riesgos psicosociales.

Un estudio en Nyeri Subcondado sur, condado de Nyeri, recogieron información de 12 directores y 72 docentes de un total de 34 escuelas, El estudio encontró situaciones que causan estrés a los docentes como la preparación de documentos curriculares incluyendo: plan de clase, esquemas de trabajo, registros de trabajo participación en la gestión, corrección y análisis de exámenes. Expresaron sentirse incómodos e insatisfechos (Kirigo Gitonga & Mugo Ndag, 2016).

Por su parte, Aravena y González (2021) investigaron “Always ready and always well’: Exploring stress on school principals in Chile”, encontraron que, los factores estresantes percibido por los directores se organizan en tres grupos, en el primero se siente presión por el cumplimiento de documentación de las instancias superiores del ministerio de educación y la ausencia de apoyo de las autoridades ministeriales; el segundo grupo, aprecia una recarga emocional en las interacciones con los actores escolares y la fuerte presión emocional cuando se interactúa con ellos; y el tercer grupo, se siente agobiado por el tiempo para dar cumplimiento a la gestión.

En un estudio comparativo entre docentes de Finlandia y de Pakistán revelan que los finlandeses no presentan cuadros de estrés porque se desarrollan en condiciones laborales favorables, reciben un fuerte apoyo social, y tienen mayores oportunidades de promoción y desarrollo que sus colegas paquistaníes. Los paquistaníes están bajo estrés debido al despido y la presión de publicar para asegurar sus trabajos (Naima & Kaj Björkqvist, 2017).

En otros estudios realizados a nivel internacional, se ha llegado a determinar que, factores como la satisfacción, el ascenso laboral, el control interno, el desempeño laboral, la lealtad laboral, la Competencia profesional inciden de mayor a menor en el estrés laboral (Zaheer Hamid & Botha, 2015). Ocurre a veces que cuando se aplica un programa de intervención los resultados son positivos para contrarrestar estrés laboral con un valor significativo (Vandiya & Etikariena, 2018). Esto induce a pensar que el origen del estrés es múltiple.

En cuanto a los antecedentes nacionales, (Ochoa, 2018) investigó “el estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017”, en donde se estudiaron tres dimensiones tales como la realización personal, agotamiento emocional, y la despersonalización, todo enmarcado dentro del enfoque cuantitativo en un diseño si experimento con la participación de 60 personas. En los resultados, se observa de la que los participantes mostraron un nivel Alto el 10,0%, medio un 68,0% y un nivel bajo con 22,0%. Se concluye una correlación positiva entre ambas variables.

Así mismo, (Domínguez, 2020) investigó el “Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019”, en donde se trabajo con cuatro dimensiones: reacciones físicas y fisiológicas; reacciones emocionales; reacciones cognitivas; y reacciones conductuales. En la metodología de la investigación se trabajó con un diseño de experimentación enmarcado dentro de la opción descriptiva y correlacional, con una representación maestra de 72 docentes, y un cuestionario de 40 de 40 ítems. El estudio encontró un nivel medio de estrés en el trabajo con 84,7% y un nivel alto de 15,3%.

En otro estudio, Guzmán Meza (2017) investigó la “Inteligencia emocional, autoestima y estrés en directores de San Juan de Lurigancho, 2016” en donde se trabajó con dos dimensiones: Manifestación del estrés, y control del estrés. Para ello, se aplicó el enfoque cuantitativo, diseño sin experimentación, con correlación, utilizando un grupo muestral de 180 directores y con un cuestionario de 14 ítems. En los resultados se encontró que, el 28,9% de los docentes tienen un estrés bajo, 49,4% un estrés moderado y 21,7% un estrés alto.

En un estudio universitario en Perú se encontraron correlaciones altas entre todos los factores psicosocial de riesgo y el estrés laboral en un centro privado universitario, de manera particular en las demandas psicológicas (emocionales, creativas, sensoriales y carga de trabajo) y compensaciones (estabilidad laboral y cambios indeseables) (Tacca Huamán & Tacca Huamán, 2020).

Los síntomas que sirven de parámetros para detectar estrés laboral, se visualiza en el compromiso excesivo, en la sobrecarga de trabajo, sesiones de aprendizaje sobredimensionadas y el papeleo obligatorio (OBryan, 2019).

Diversos estudios realizados en la prevención del estrés laboral, se ha comprobado que las variables como la personalidad, el apoyo social y la autoeficacia reducen el estrés y las tensiones. Un método que nunca falla para disminuir el estrés de los docentes es afianzando las relaciones de amigos y familiares (Ferguson et al., 2017). En esa misma perspectiva, en una investigación se aplicaron estrategias de afrontamiento centradas en las



emociones particularmente en los ejercicios de relajación, la distracción personal, el ejercicio físico, y la liberación de emociones (Wallnäs & Jendle, 2017). En síntesis, para contrarrestar el estrés se puede usar diversas vías.

Existen diversas formas de prevenir el estrés laboral a través de la aplicación de talleres. Al respecto, Fernández Rodríguez (2012), menciona 3 teorías de prevención de estrés: (1) *Teoría de la disponibilidad de recursos*, centrada básicamente en el incremento de las estrategias de afrontamiento a través de la aplicación de técnicas de relajación y cognitivo conductuales; 2) *Teoría de modificación de la percepción de la seguridad laboral*, en donde se plantea que las intervenciones ha de darse en dos vías a nivel individual incrementando y potenciando las estrategias de afrontamiento y a nivel grupal, modificando las políticas y prácticas organizacionales ; 3) *Teorías por etapas primaria, secundaria y terciaria*. En la primaria se basa en disponer de recursos para controlar el estrés; en la segunda, consiste en dotar de autonomía y responsabilidad a la organización; y en la tercera está vinculada a intervenir con anticipación.

Respecto a los modelos de afrontamiento del estrés a través de talleres de prevención, estos pueden ser a través del modelos de algunos de los estilos personales de afrontamiento como el estilo confrontativo, el cual consiste en enfrentar el problema de manera directa; el estilo de evitación el cual consiste en huir del problema del estrés; el estilo catártico, donde se pone en juego las emociones (Franco Taboada, 2015).

En cuanto a los enfoques de la variable talleres de prevención, se puede decir que actúa de dos maneras como prevención y como intervención desde la experiencia y desde las consecuencias negativas. Sobre la prevención se actúa en base a dos procedimientos distintos, el personal y el organizacional. En el nivel personal se actúa desde el estrés individual, en tanto que el organizacional, se desarrolla a través de programas, técnicas, talleres y estrategias de intervención pudiendo ser educativas, pedagógicas, psicológicas y hasta sociales (Havermans et al., 2018).

En resumen, la prevención del estrés laboral se mide en función de las intervenciones efectivas frente al manejo del estrés organizacional y la evaluación de la implementación exitosa de estas intervenciones psicológicas, físicas y emocionales (Havermans et al., 2018).

Así mismo, se ha comprobado que, la aplicación de la tecnología educativa es un componente de mejora pedagógica, no obstante, la constante presión por parte de los directivos es a menudo abrumador y estresante para los docentes (Fernández Batanero et al., 2021).

Respecto a la aplicación de talleres de prevención frente a una problemática como el estrés, este se puede abordar de distintas maneras, aplicando un conjunto de sesiones relacionadas a la revisión conceptual del estrés, los recursos para afrontar el estrés y las técnicas de cómo afrontar el estrés dirigidas a mejorar la salud mental del trabajador el cual se siente presionado por una serie de responsabilidades y funciones en el trabajo. Al respecto, (Rodríguez Fernández, 2014), consideran que en los talleres prevención se diseñan un conjunto de estímulos positivos que trata de influir en el cambio conductual en este caso en la reducción del estrés laboral.

En cuanto al espectro conceptual de la estructuración de los talleres de prevención, este puede ser concebido desde un punto de vista pedagógico o psicológico o ambos a la vez. En cualquiera de los casos, un taller es un medio que sirve para planificar, estructurar y desarrollar una temática de capacitación, de formación con el propósito de formar, influir una comportamiento emocional o social a fin de asegurar un bienestar personal y colectivo, asegurar una buena productividad o los resultados del desempeño laboral (Meza Cano et al., 2016).

En la versión de (Alfaro Valverde & Badilla Vargas, 2015), el taller dentro del contexto pedagógico es un instrumento de trabajo útil donde se comparte un repertorio de temas y actividades en base a un conjunto de técnicas y estrategias afincadas en el aprendizaje. Visto así de esta manera, es una oportunidad de cambio, de prácticas personales y organización innovadora.

En la estructuración de un taller este contiene una estructura cuyos elementos son la introducción, las actividades y el cierre (Meza Cano et al., 2016). Si aplica al campo educativo, este podría organizarse en base a la planificación de un conjunto de sesiones de aprendizaje el cual debe contar con un público de trabajadores que reconocen la necesidad de contrarrestar una problemática, siendo en este caso el estrés laboral.

Dicho de otra manera, la aplicación del taller de prevención sobre estrés laboral, contribuye no solo a que el docente asegure un bienestar personal y emocional personal y familiar, sino que ayuda a la organización alcanzar los resultados establecidos en la gestión escolar. En síntesis permite que el docente aprenda a manejar el estrés y a disminuir los riesgos sobre su salud personal (Martínez González et al., 2017).

En cuanto a las dimensiones de la variable talleres de prevención del estrés laboral esta se estructura en 3 dimensiones: técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales. Las técnicas cognitivas son concebidas como medios psicológicos que ayudan a contrarrestar irracionalidades y desadaptaciones de los pensamientos creadores de falsas interpretaciones del medio (Villarreal Zuazua & González Ramírez, 2015). Al respecto, Daza (2015) señala que las técnicas cognitivas apuntan a centrar de manera real la forma como percibe, interpreta, y evalúa el problema y la gestión de los recursos propios de la persona que se siente agobiada por un asunto de salud.

Siguiendo con la línea de análisis, una de las técnicas cognitivas muy conocida es la reestructuración cognitiva, la cual ha sido comprobada con efectividad en el manejo de los trastornos de depresión mayor, ansiedad, trastornos de alimentación, somatomorfos, patologías trastornos de personalidad, trastorno negativista, ira, insomnio, problemas de salud e ideas de delirio y alucinantes (Prieto Larrocha, 2015).

La segunda dimensión esta referidas a las técnicas fisiológicas, las cuales se enmarcan en la activación emocional, fisiológica y físico como resultado de los estresores laborales. En el conjunto de estas técnicas se encuentran, el control de la respiración, la relajación física, entre otros (Ávila, 2014).

Con la tercera dimensión, las técnicas conductuales, tratan de buscar que los sujetos aprendan a dominar un repertorio de habilidades y comportamientos para afrontar con eficiencia asuntos laborales (Jiménez, et al., 2015). Entre las técnicas conductuales destacan el entrenamiento de entrenamiento asertivo, las habilidades de socialización, el autocontrol y las de cómo se soluciona los problemas.

En resumen, las técnicas de prevención frente al estrés laboral constituyen las herramientas de tratamiento de una gran variedad de estresores psicológicos, fisiológicos y conductuales que favorecen al bienestar personal y organizacional donde se desempeña un trabajador como el docente.

Siguiendo con el análisis de las variables, a continuación, corresponde analizar teóricamente la variable estrés laboral. Teóricamente ha sido analizada mediante las teorías fisiológica, la de los sucesos vitales, y la teoría de la interacción o transacción.

En la teoría fisiológica desarrollada por Selye en 1935, se concibe el estrés como un proceso fisiológico de naturaleza normal en virtud a una estimulación, activación y respuesta del organismo. Por tanto, se trata de una reacción externa producto de la presión, la recarga laboral, el cumplimiento a medias de las funciones generando agotamiento físico y emocional, desmotivación y ansiedad, irritabilidad, tristeza, lo que puede tener consecuencias en la autoestima del docente (Rosales Fernández, 2016).

En cuanto a la teoría de los sucesos vitales propuesta por los psicólogos Holme y Rahe en 1967, la cual es entendida como una continuidad de eventos sociales que requieren de un ajuste habitual del individuo, generando un cambio habitual (Sandín & Chorot, 2017).

En la teoría “interacción o transacción”, propuesta por Lazarus y Folkman en el año de 1984, los autores tratan de maximizar la parte cognitiva, como intercesores entre estímulos y respuestas de los estresores (Rosales Fernández, 2016).

En resumen, frente a los argumentos desarrollados en las teorías antes mencionadas se desprende que en el estrés laboral intervienen factores internos y externos los cuales se cruzan y dan lugar a situaciones de desgaste laboral, decaimiento de la calidad y metas productivas. Además, el estrés está determinado por conductas físicas o por conductas psicológicas (Félix Verduzco et al., 2018).

En cuanto a los modelos relacionados al estrés laboral, el investigador (Oblitas, 2004), considera tres modelos teóricos sobre la variable estrés laboral, el primero de ellos, es el modelo fisiológico y bioquímico llamado también biomédico, el cual responde a una reacción orgánica generada por un individuo frente a un peligro o amenaza. El otro modelo, es el psicosocial, el cual se produce por efectos externos. El tercer modelo es el modelo integrador multimodal producido por un número variado de variables y categorías con funcionamiento sincrónico y diacrónico, se sustenta en el trabajo de Cohen, Tarule, Rambur y Vallett ocurrida en el año 2007.

Respecto a los enfoques teóricos del estrés en términos generales, en primer lugar se encuentra el enfoque de respuesta psico-biológica producido por la presencia de un estímulo y como parte de un proceso transactivo entre el medio y la persona (Espinoza Ortíz et al., 2018). En segundo lugar, se encuentra el enfoque de orientación cognitiva el cual sostiene que el estrés se origina de una evaluación cognitiva que el individuo realiza considerando los aspectos internos, así como los del ambiente. En tercer lugar, se identifican los enfoques más integradores los cuales sostienen considerar una perspectiva más amplia, por la cantidad de variables que abarca.

En cuanto a los enfoques teóricos más específicos aplicados al estrés en la docencia, existen dos de ellos que agrupa a los factores estresantes. En el primer enfoque, agrupa a un conjunto de dificultades relacionadas con los estudiantes, conflictos interpersonales y violencia; y un segundo enfoque se centra en los modelos psicosociales como la angustia por las agresiones sociales, interacciones iniciadas por los estudiantes y, a veces, por los monitores (Sam Schonfeld et al., 2017).

En referencia a la parte epistemológica de la problemática investigada sobre el estrés laboral, esta ha sido planteada desde la óptica del malestar psicoemocional los cuales se manifiesta en la salud de los empleados. No obstante, el resultado indica que no se estaba contextualizando el estrés según la labor desempeñada como es el caso del entorno del trabajo escolar donde se pone en a prueba la recarga laboral, la angustia, la ansiedad, el enojo, etc. Lo que conlleva a poner en consideración modelos integradores multimodales en el marco de complejos procesos culturales, sociales y políticos que determinan formas singulares de convivencia, de padecer y enfermar (Velázquez Ramírez, 2019).

En un estudio con docentes de educación básica regular respecto al estrés laboral se encontró la siguiente tipología 1) estrés en el lugar de trabajo: el cual se expresa en los bajos niveles de calidad y productividad, atmósfera laboral, baja autoestima, insatisfacción, deterioro de interrelaciones e impuntualidad; 2) componente psicológico: conlleva a la ansiedad, depresión y accidentes en la jornada laboral; situaciones de comportamiento: conlleva a desajustes el aumento de la presión en hábitos hostilidad, falta de respeto a las normas institucionales (Oteer, 2015).

Desde los argumentos conceptuales, (Çelik, 2018) define el estrés laboral como una forma de tensión individual generado por un conglomerado de factores que se encuentran configurados en el contexto laboral o por factores externos muy estrechos, pudiendo resultar de manera negativa o positiva. En efecto con el estrés encima, se produce una combinación de pensamientos negativos, respuestas físicas y el ambiente.

El concepto de estrés puede entenderse como un comportamiento inesperado del organismo frente a estímulo dado. La primera manifestación a tomar en cuenta es la física la cual se siente con una presión arterial y aumento de la susceptibilidad para acariciar; el otro elemento es el estrés como agente de riesgo para el incremento de depresión, que limita la productividad de la persona en su contexto biopsicosocial (Mendes Rodrigues et al., 2020).

El estrés docente se puede definir como la experiencia de emociones negativas desagradables resultado de algunos aspectos de su trabajo los cuales inciden en su nivel cognitivo, motivacional y emocional (Harmsen et al., 2018). En concordancia a los anterior, el estrés es el proceso en el que los factores ambientales amenazan la homeostasis del organismo y ante todo esto, se debe a la ausencia de la falta de armonía entre los desafíos individuales y las capacidades particulares de cada ser humano (Wengel Woźny et al., 2015)

Así mismo, el estrés laboral es concebido como condición de interacción y de contexto para que el docente busque un cambio que asegure el equilibrio psicológico o fisiológico para conseguir un funcionamiento normal de la vida (Asmaa et al., 2018).

El estrés es definido como reacciones adaptativas negativas como frustración, ansiedad, depresión, ira experimentada por un docente debido a amenazas las cuales afectan en sus habilidades, aspecto emocional, recursos, control o de su salud física, rendimiento y calidad de bienestar (Felistus Wangui et al., 2016).

De acuerdo a (Félix Verduzco et al., 2018) define el estrés como una reacción fisiológica cuando se enfrenta a un estímulo del contexto, pudiendo manifestarse de manera positiva o negativa, en función del ámbito laboral donde se desempeñe la persona. El estrés laboral se considera como uno de las problemáticas de salud mental, especialmente en casi todos los espacios mundiales y con ellos se ha producido tensión entre los trabajadores (Dankade et al., 2016).

Entre las quejas más frecuentes, realizadas por los trabajadores se encuentran el nivel de exigencia laboral, la insuficiencia del manejo del tiempo para la capacitación y reentrenamiento, así cuando no se recibe apoyo por parte de los directivos, coordinadores y colegas laborales (Magallón Botaya et al., 2021).

Solo en tiempos de pandemia, los docentes de la educación básica mundial perciben que con la educación virtual, la recarga laboral y las múltiples funciones se ha incrementado exponencialmente, lo cual exige por parte de las

autoridades una delimitación de la carga horaria y las funciones involucradas en las tareas docentes (Medina Guillen et al., 2021).

En contraste con esta demanda los directivos presentan un papel cada vez más estresante repercutiendo de manera negativa en su salud mental y física, y en la satisfacción laboral (Aravena & González, 2021). En esa misma línea se analizó el comportamiento del personal escolar para establecer los niveles de estrés laboral (Sandoval et al., 2021). De igual manera, el estudio con estudiantes de educación superior se registró que, el factor más estresante es el comportamental, seguido por el tipo de apoyo, después la relación con los padres, competencias, y el personal y profesional (Shkëmbi et al., 2015).

Estudios recientes han detectado que algunos docentes manifiestan que sienten agotados cuando se termina la jornada laboral, presentan agotamiento emocional, se enferman se deprimen. En consecuencia tienen un estado físico, mental y emocional deteriorado el cual afecta en su desempeño y en las diferentes interacciones profesionales (Rabago Mingoa, 2017).

En un estudio aplicado a estudiantes de educación clasificación de factores de estrés, el comportamiento de los estudiantes se informa como el factor más estresante seguido por el personal apoyo, relación con los padres, personal y profesional competencias, etc. Otros ejemplos de los factores estresantes incluyen, conflicto de roles, ambigüedad de roles, disciplina problemas, presión de tiempo, malas condiciones de trabajo, autorrespeto, apoyo inadecuado de amigos, familiares y colegas y baja motivación de los estudiantes (Shkëmbi et al., 2015).

Respecto a las dimensiones del estrés laboral, se encuentra la dimensión psicológica la cual ejerce presión mental; el control como dimensión que ofrece las oportunidades o recursos que la organización ofrece al docente en cuanto al acompañamiento en la planificación y ejecución del trabajo; la dimensión apoyo social relacionado con el clima favorable, las relaciones entre colegas y directivos (Leal Costa et al., 2021).



En cuanto a las dimensiones de la variable estrés laboral, estas las constituyen, estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por presión laboral, y estrés por mal afrontamiento

El estrés por ansiedad. Provoca un estado desagradable que genera miedo y el cuerpo trata de responder con anticipación haciendo frente al peligro, ocurre también que se produce de síntomas cognitivos y fisiológicos, manifestando un sobresalto y se trata de encontrar una solución inmediata (Sánchez Guerrero, 2015).

Con el estrés por ansiedad, el cuerpo activa un conjunto de sentimientos relacionados con la tranquilidad, la tensión, el control, la ansiedad, el miedo, la tristeza, agobio y preocupación. Como afirma, (Brackett & Cipriano, 2020), las emociones son medios psicológicos muy importantes para la atención, la memoria y el aprendizaje; ayuda a tomar las decisiones, para las relaciones humanas y para la salud y el bienestar personal, por tal motivo, las personas requieren de contar con un vida tranquila, con mente positiva para poder concentrarse. Por el contrario, un trabajador con ansiedad y miedo, pierde su concentración e interfiere en su razonamiento.

El estrés por depresión, es un estilo cognitivo que produce la sensación de una falta de control sobre las demandas del entorno y a una tendencia afectiva hacia la negación (Sánchez Guerrero, 2015).

El estrés por creencias desadaptativas, tiene la particularidad de expresar un estado emocional normal afrente a determinadas estímulos y produce una respuesta ante situaciones de estrés (Rodríguez, 2018).

El estrés por presión laboral: se puede producir en un contexto laboral y está expuesto a generar un comportamiento en el empleado, se agudiza cuando el trabajador se encuentra en una situación laboral de contrato (Chiang Vega et al., 2018).

El estrés por mal afrontamiento, son provocados por la adaptación a los cambios y a la falta de recursos para ejercer la laboral (Martínez Ramón, 2015).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El enfoque sigue la línea del enfoque cuantitativo. En el enfoque cuantitativo se caracteriza por recoger y analizar datos objetivos y observables los cuales puede medirse y estructurarse en base a la estadística (Monje Álvarez, 2011). Se ha seleccionado este enfoque porque el estudio buscó medir la disminución del estrés laboral de los docentes después de aplicar talleres de prevención en una institución escolar.

En este trabajo el tipo de investigación utilizada fue la aplicada. Este tipo de trabajo apuesta por generar conocimiento a partir de la aplicación de un estímulo que pueda tener impacto en un problema del mundo social (Lozada, 2014). Se ha seleccionado este tipo de investigación porque está comprobado que si se diseña y aplica un conjunto de técnicas de prevención ayuda a disminuir el estrés laboral.

Se trabajó con el diseño experimental. En el diseño experimental se indaga el efecto que produce una variable independiente frente a la variable dependiente (Mandeville, 2012). Se ha seleccionado este diseño porque se compararon los datos del grupo experimental y de control antes y después de la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral.

El tipo de diseño se encaminó en el cuasi experimental. El diseño cuasi experimental permite verificar la existencia de una relación causal entre dos o más variables (Bono Cabré, 2015). Se ha seleccionado este tipo de diseño porque tanto al grupo de control y experimental conformado por docentes de educación secundaria del distrito de Catacaos ya están conformados.

Figura 1.

*Esquema del diseño cuasiexperimental*

GE: O<sub>1</sub> X O<sub>2</sub>

GC: O<sub>1</sub> O<sub>2</sub>

Significado:

GE = Grupo experimental: 40 docentes

GC = Grupo control: 43 docentes

O<sub>1</sub> = Pretest.

X = Talleres de prevención

O<sub>2</sub> = Postest.

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable independiente:** Talleres de prevención

#### **Definición conceptual de la VI**

Es un medio pedagógico de formación en donde se estructura un conjunto de sesiones de aprendizaje destinadas a cómo prevenir el estrés a través de la adquisición de un conjunto de saberes teóricos con la ayuda de talleres para los docentes cuyo fin es reducir el estrés y aminorar la parte negativa psicológica (Daza, 2015).

#### **Definición operacional de la VI**

Es un conjunto de talleres estructurados en sesiones para la aplicación de revisión conceptual del estrés, recursos para afrontar el estrés y técnicas de afrontamiento del estrés.

**Variable dependiente:** Estrés laboral

### **Definición conceptual de la VD**

Es una respuesta fisiológica, psicológica y conductual frente a un proceso de adaptación donde se conjuga la reacción química al interior de nuestro cuerpo, y para entenderlo conviene realizarlos desde una perspectiva holística y sistémica (Félix Verduzco et al., 2018).

### **Definición operacional de la VD**

Esta operacionalizada en base a cinco dimensiones estrés por ansiedad, por depresión, por creencias desadaptativas, por presión laboral y por mal afrontamiento.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es definida como una unión de casos, básicamente definidos, limitados y accesibles (Arias Gómez et al., 2016). La población la conformaron 222 educadores de 7 instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Catacaos.

Criterios de inclusión: Se consideraron a los docentes de las instituciones escolares de educación media de gestión pública del distrito de Catacaos.

Criterios de exclusión: No se consideraron a los educandos de las instituciones escolares de educación media de gestión privada del distrito de Catacaos.

Tabla 1.

*Distribución de la población*

Sujetos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
IE Juan de Mori	21	19	40
IE José Carlos Mariátegui Lachira	20	11	31
IE José Jacobo Cruz Villegas	14	8	22
IE 14038	9	4	13
IE 14036 San Miguel Arcángel	20	15	35
IE José Cayetano Heredia	28	15	43
IE Genaro Martínez Silva	9	12	21
Total	129	93	222

*Fuente: Censo Escolar 2020*

La muestra es aquella que permite realizar un análisis de inferencias, extrapolar o generalizar una síntesis de la población acercándose un nivel alto de certeza (Tamara & Manterola, 2017). La muestra para el estudio estuvo conformada por los educandos de las instituciones educativas de educación secundaria Juan de Mori y José Cayetano Heredia de gestión pública del distrito de Catacaos, determinándose mediante criterios de inclusión.

Tabla 2.

*Distribución de la muestra.*

Sujetos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
<b>Grupo experimental</b> IE Juan de Mori	21	19	40
<b>Grupo control</b> IE José Cayetano Heredia	28	15	43
Total	49	34	83

*Fuente: Censo Escolar 2020*

El muestreo es un proceso estadístico que consiste en seleccionar un grupo de personas de un grupo poblacional con el fin de investigarlos y poder generar características el total poblacional (Tamara & Manterola, 2017). Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, el cual consiste en seleccionar casos característicos de una población limitada por criterios (Tamara & Manterola, 2017). Se utilizó esta técnica de muestreo porque las instituciones educativas, permitieron la aplicación del pre y pos test.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se usó la Encuesta como técnica para recoger los datos. Esta es una técnica para recoger información a través de la interrogación que se aplica a la investigación social (López Roldán & Fachelli, 2015). Se ha seleccionado este tipo de técnica porque a través de ella se puede recoger datos de manera fidedigna.

Se usó el Cuestionario electrónico como formato para recoger la información del grupo muestral. El cuestionario es un instrumento de recogida de los datos (de medición) y el uso protocolar para redactar los ítems (López Roldán & Fachelli, 2015). Se ha seleccionado este tipo de instrumento porque permite recoger la percepción de los docentes sobre la situación de estrés laboral antes y después de la aplicación de los talleres de prevención.

La validez es entendida como el grado en la que la evidencia empírica y la teoría apoyan la interpretación de las puntuaciones de los instrumentos de recogida de datos (Prieto & Delgado, 2010).

Se ha usado el tipo de validez de contenido, el cual consiste en una evaluación de juicio de expertos (Escobar Pérez & Cuervo Martínez, 2008). Para este tipo de validez se aplicó el método de validez por Juicio de expertos integrado por un grupo de investigadores conocedores de la materia.

La confiabilidad es entendida como una consistencia o estabilidad de una medida (Quero Virla, 2010). Se aplicó ese método y esa prueba estadística porque el Omega de **McDonald's** fue **0.779**. Para obtener este dato estadístico fue aplicada la prueba piloto a 54 docentes, en la I.E. del nivel secundario Coronel José Andrés Rázuri ubicada en el distrito de Cura Mori de la provincia de Piura.

Tabla 3.

*Estadísticas de fiabilidad*

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
scale	0.745	<b>0.779</b>

Fuente: Prueba piloto.

### **3.5. Procedimientos**

Los datos se recolectaron del siguiente modo: primero se solicitó la autorización de las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, para aplicar el pre test y pos test sobre estrés laboral y así mismo se consiguió la autorización para aplicar posteriormente los talleres de prevención sobre el estrés laboral. Luego se realizó una reunión con los docentes y el equipo directivo para los acuerdos correspondientes. La aplicación del instrumento se realizó el 3 de agosto del 2021 en 20 minutos para su administración. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 21.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis descriptivo, trata de establecer recomendaciones que luego son expresadas en cuadros o tablas, figuras (Rendón Macías et al., 2016). En este tipo de análisis los resultados se presentan en tablas y gráficos que dan respuesta a los objetivos

El análisis inferencial, consiste en la construcción de conclusiones cuando se tienen pruebas estadísticas, las cuales sirven para establecer probabilidades (Flores Ruiz et al., 2017). En este tipo de análisis los

resultados se presentan en tablas estadísticas que dan respuesta a las hipótesis de investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Criterios éticos nacionales: respeto a las personas, beneficencia, justicia.

Criterios éticos internacionales: Se han respetado los derechos de autor porque todo estudioso espera que su producto académico sea respetado; Se aplicó el consentimiento informado porque todas las personas necesitan saber cómo será utilizada la información que este proporciona para el estudio; Se ha considerado el anonimato porque la persona que ofrece información tiene derecho a ser protegido su personalidad de manera íntegra; Se ha respetado la autenticidad de los datos porque la comunidad científica y el público en general necesita de conocimiento fidedigno para seguir avanzando en el desarrollo

Los principios éticos empleados fueron: Beneficencia, porque ayuda a un sin número de personas que presentan problemas en su salud mental; No maleficencia, porque vivimos en un mismo mundo que requiere compromiso y respeto; Autonomía, porque se espera que la sociedad mejore su capacidad y su bienestar. Para ello se necesita contar con personas independientes; Justicia, porque toda acción que se haga dentro de los marcos de la verdad siempre da buenos resultados.



## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar el efecto de la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral de las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 4.

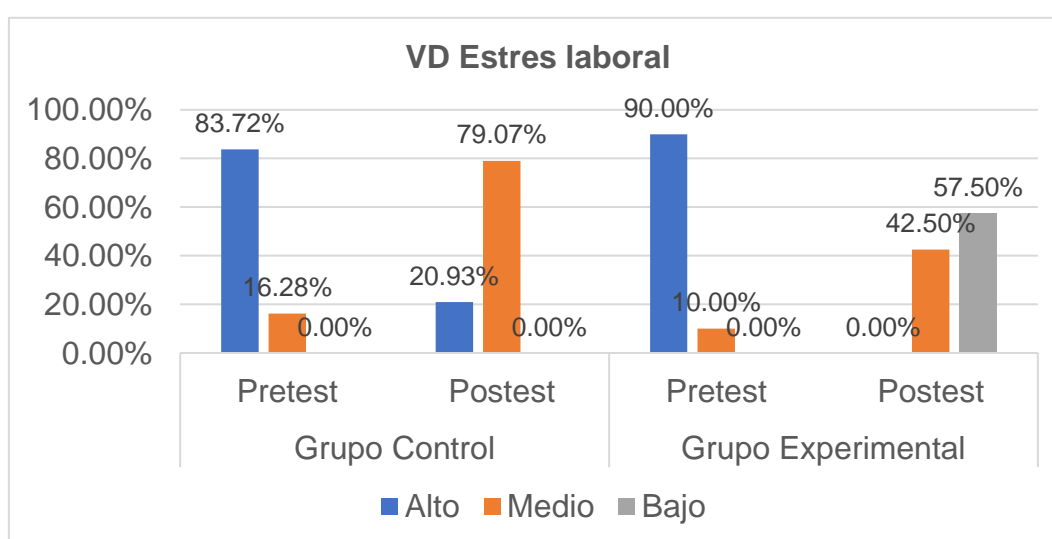
Nivel de variable dependiente estrés laboral.

NIVEL	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	36	83,72	9	20,93	36	90,00	0	0,00
<b>Medio</b>	7	16,28	34	79,07	4	10,00	17	42,50
<b>Bajo</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,000	23	57,50
<b>total</b>	43	100,00	43	100,00	40	100,00	40	100,00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

Figura 1:

Comparación del estrés laboral por grupos



Interpretación:

En la tabla 4 y figura 1, se visualiza en el postest de la variable estrés laboral, que el 79,07% de los docentes del grupo de control consiguieron un nivel medio y el 20,93% un nivel alto. En cambio, el 57,50% de los docentes del GE progresaron en sus resultados ubicándose en el nivel bajo y el 42,50% en el nivel medio, evidenciándose en la primera cifra una disminución del estrés laboral de aproximadamente el 60,0% una vez recibidos los talleres de prevención.

Objetivo específico 1

Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por ansiedad en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 5.

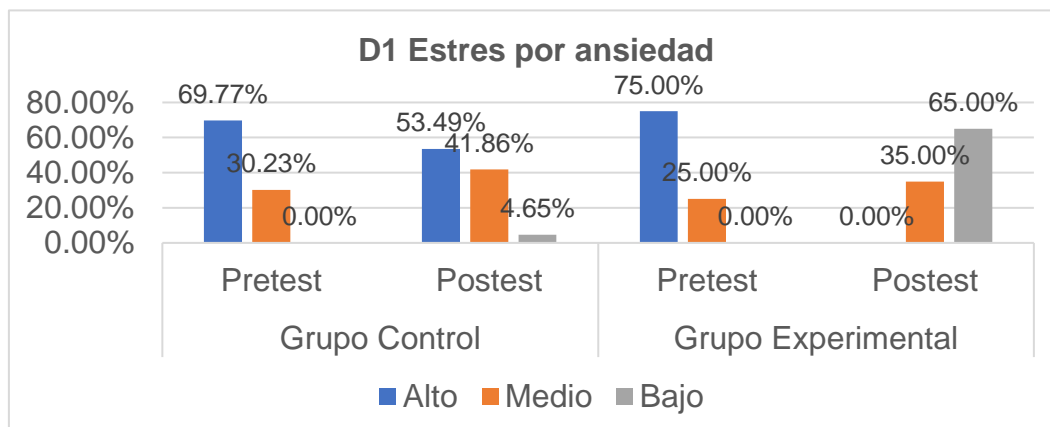
Nivel de dimensión estrés por ansiedad.

NIVEL	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	30	69,77	23	53,49	30	75,00	0	0,00
<b>Medio</b>	13	30,23	18	41,86	10	25,00	14	35,00
<b>Bajo</b>	0	0,00	2	4,65	0	0,00	26	65,00
<b>total</b>	43	100,00	43	100,00	40	100,00	40	100,00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

Figura 2:

Comparación de estrés por ansiedad



En la tabla 5 y figura 2, se visualiza en el posttest de la dimensión estrés por ansiedad, en donde el 53,49% de los docentes del grupo de control alcanzaron un nivel alto, el 41,86% un nivel medio y el 4,65% nivel bajo. En contraste, el 65,00% de los docentes del GE aumentaron sus promedios posicionándose en el nivel bajo y el 35,00% en un nivel medio, evidenciándose en el primer caso un mejoramiento significativo de más del 60,00% una vez recibidos los talleres de prevención.

#### Objetivo específico 2

Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por depresión en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 6.

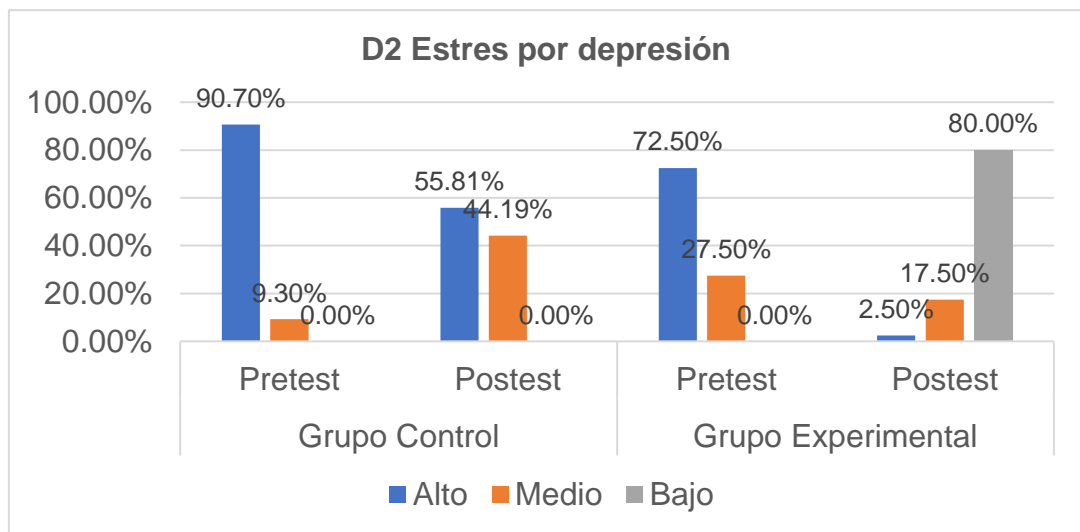
Nivel de dimensión estrés por depresión.

NIVEL	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Posttest		Pretest		Posttest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	39	90,70	24	55,81	29	72,50	1	2,50
<b>Medio</b>	4	9,30	19	44,19	11	27,50	7	17,50
<b>Bajo</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	32	80,00
<b>total</b>	43	100,00	43	100,00	40	100,00	40	100,00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

Figura 3:

Comparación del estrés por depresión



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 3, se visualiza en el posttest de la dimensión estrés por depresión, que el 55,81% de los docentes del grupo de control alcanzaron un nivel alto y el 44,19% un nivel medio. Por el contrario, el 80,00% de los docentes del GE aumentaron sus promedios posicionándose en el nivel bajo, 17,50% en un nivel medio y el 2,50%, evidenciándose en el primer caso, una baja significativa del estrés por depresión de 80,00% una vez recibidos los talleres de prevención.

Objetivo específico 3

Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por creencias desadaptativas en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 7.

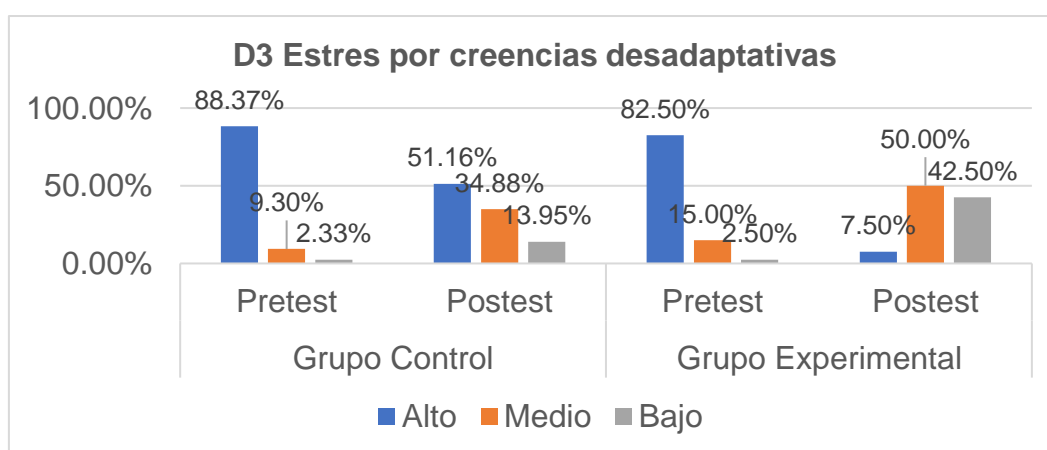
Nivel de dimensión de estrés por creencias desadaptativas

NIVEL	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	38	88,37	22	51,16	33	82,50	3	7,50
<b>Medio</b>	4	9,30	15	34,88	6	15,00	20	50,00
<b>Bajo</b>	1	2,33	6	13,95	1	2,50	17	42,50
<b>total</b>	43	100,00	43	100,00	40	100,00	40	100,00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

Figura 4:

Comparación de estrés por creencias desadaptativas



En la tabla 7 y figura 4, se visualiza en el postest de la dimensión estrés por creencias desadaptativas, que el 51,16% de los docentes del grupo de control consiguieron un nivel alto, el 34,88% un nivel medio y el 13,95% nivel bajo. Por el contrario, el 42,50% de los docentes del GE aumentaron sus promedios posicionándose en el nivel bajo, el 50,00% en un nivel medio y el 7,50% en un nivel alto, evidenciándose en el segundo caso, una disminución del estrés por creencias desadaptativas en más del 40,00% una vez recibidos los talleres de prevención.

#### Objetivo específico 4

Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por presión laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 8.

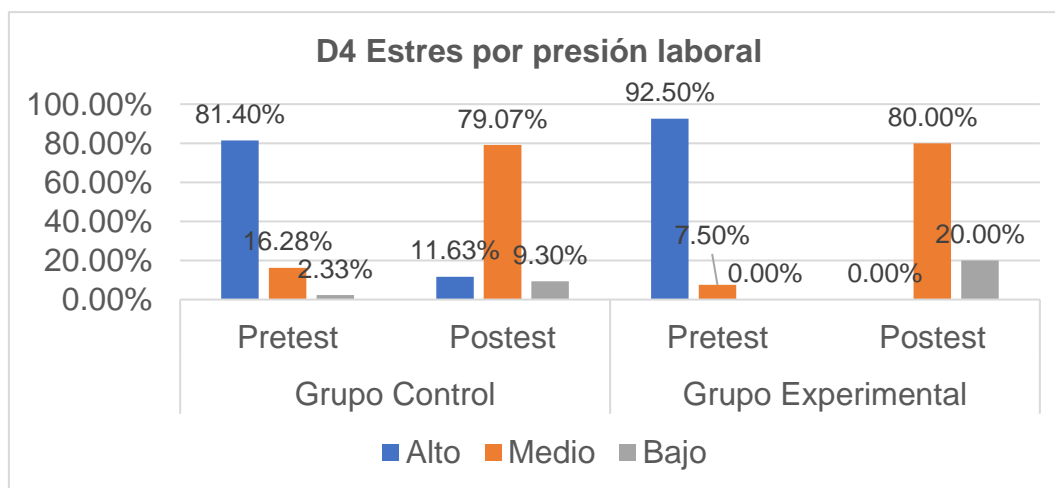
Nivel de dimensión de estrés por presión laboral.

NIVEL	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Posttest		Pretest		Posttest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	35	81,40	5	11,63	37	92,50	0	0,00
<b>Medio</b>	7	16,28	34	79,07	3	7,50	32	80,00
<b>Bajo</b>	1	2,33	4	9,30	0	0,00	8	20,00
<b>total</b>	43	100,00	43	100,00	40	100,00	40	100,00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

Figura 5:

Comparación de estrés por presión laboral



En la tabla 8 y figura 5, se visualiza en el posttest de la dimensión estrés por presión laboral, que el 79,07% de los docentes del grupo de control consiguieron un nivel medio, el 11,63% un nivel alto y el 9,30% nivel bajo. Por el contrario, el 20,00% de los docentes del GE aumentaron sus promedios

posicionándose en el nivel bajo y el 80,00% en el nivel medio, evidenciándose un incremento del 20,00% una vez recibidos los talleres de prevención.

#### Objetivo específico 5

Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por mal afrontamiento en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 9.

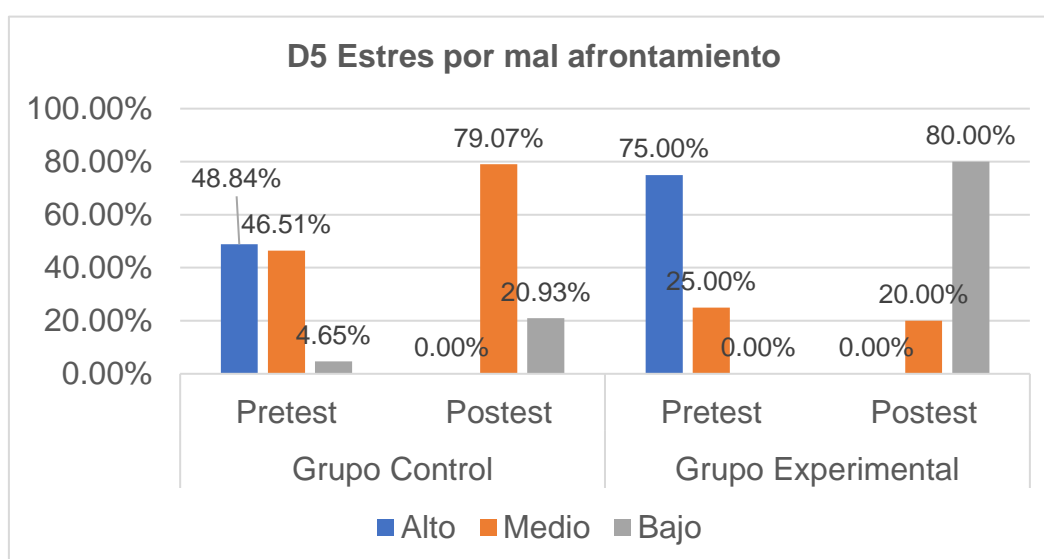
Nivel de dimensión por estrés por mal afrontamiento.

NIVEL	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Posttest		Pretest		Posttest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	21	48,84	0	0,00	30	75,00	0	0,00
<b>Medio</b>	20	46,51	34	79,07	10	25,00	8	20,00
<b>Bajo</b>	2	4,65	9	20,93	0	0,00	32	80,00
<b>total</b>	43	100,00	43	100,00	40	100,00	40	100,00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

Figura 6:

Comparación de estrés por mal afrontamiento



En la tabla 9 y figura 6, se visualiza en el postest de la dimensión estrés por mal afrontamiento, que el 79,07% de los docentes del grupo de control consiguieron un nivel alto y el 20,93% un nivel medio. Por el contrario, el 80,00% de los docentes del GE aumentaron sus promedios posicionándose en el nivel alto y el 20,00% en un nivel medio, evidenciándose en el primer caso una baja significativa de estrés por mala afrontamiento en más del 80,0% una vez recibidos los talleres de prevención.

### Prueba de normalidad

Esta prueba estadística sirvió primero para identificar de acuerdo al número de sujetos la prueba de normalidad y en un segundo momento para seleccionar la prueba paramétrica o no paramétrica según el nivel de significancia.

Pruebas:

Kolmogorov-Smimov: Sirve para muestras de sujetos superiores a 50.

Shapiro-Wilk: sirve para muestras de sujetos por debajo de 50.

La normalidad se consiguió aplicando los siguientes criterios:

Sig. =  $>$  aceptar  $H_0$  = los datos provienen de una distribución normal

Sig. =  $<$  aceptar  $H_1$  = los datos no provienen de una distribución normal

Tabla 10.

Prueba de normalidad de la variable estrés laboral

Test	Grupo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Pretest VD Estrés laboral	Control	.939	43	.023
	Experimental	.973	40	.444
Postest VD Estrés laboral	Control	.977	43	.519
	Experimental	.932	40	.019

De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad, se desprende que, por el número de muestra menores a 50 sujetos, se utiliza la prueba de Shapiro – Wilk (tabla 10). Así mismo, en el pre test se encontró que el grupo control alcanzó Sig.



= 0.023 < 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.444 > 0.05, lo cual determina que la información estadística proviene de una distribución no normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. De la misma manera, en el posttest el grupo control obtuvo Sig. = 0.519 > 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.019 < 0.05. lo que demuestra que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney.

### Resultados inferenciales

#### Hipótesis general

Hi: La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Ho: La aplicación de los talleres de prevención no disminuye significativamente el estrés laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 11:

Estrés laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos

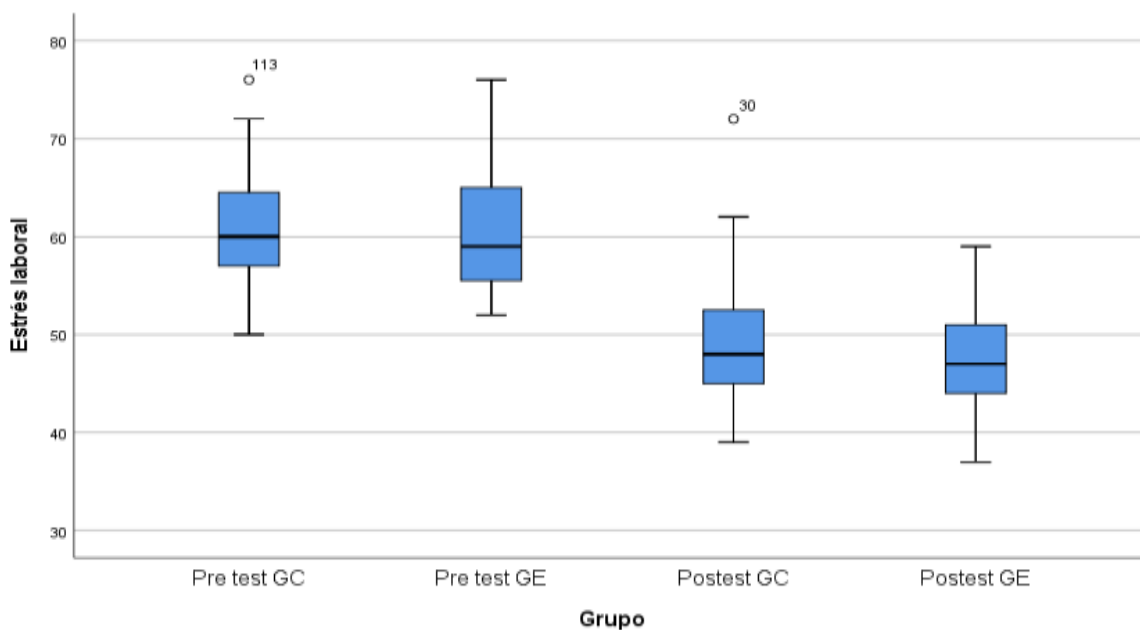
Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	VD Estrés Laboral Control	43	45,19	723.000	.211
	Experimental	40	38.58		
Posttest	VD Estrés Laboral Control	43	42.94	819.500	.012
	Experimental	40	40.99		

En la tabla 11, en el **pretets** se evidencia que la variable estrés laboral de los docentes de secundaria es semejante tanto para el grupo de control y experimental, son semejantes según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.211. Así mismo, en el posttest se aprecia que, el estrés laboral de los docentes de educación secundaria presenta diferencias significativas según se deriva de

la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.012. De la misma manera, los docentes del grupo experimental disminuyeron el estrés laboral (Rango promedio GE= 40,99). Concluyendo que los talleres de prevención disminuyen el estrés laboral en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “Juan de Mori” de Catacaos.

**Figura 7**

Estrés laboral de los docentes de Catacaos por test y grupos.



De la figura 7, se observa que la situación inicial del estrés laboral (pretest) son semejantes en los docentes del grupo control y experimental. De igual forma, se evidencia que la situación del estrés laboral al concluir la aplicación de los talleres de prevención (postest) son diferentes entre los docentes del grupo de control y experimental, es decir se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, siendo ventajoso para el grupo experimental, grupo al que se le aplicó los talleres de prevención.

## Prueba de normalidad

Tabla 12.

Prueba de normalidad de estrés por ansiedad

Test	Grupo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Pretest D1 Estrés por ansiedad	Control	,961	43	,147
	Experimental	,942	40	,040
Postest D1 Estrés por ansiedad	Control	,963	43	,173
	Experimental	,899	40	,002

De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad, se desprende que, por el número de muestra menores a 50 sujetos, se utiliza la prueba de Shapiro – Wilk (tabla 12). Así mismo, en el pre test se encontró que el grupo control alcanzó Sig. = 0.157 > 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.040 < 0.05, lo cual determina que la información estadística proviene de una distribución no normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. De la misma manera, en el postest el grupo control obtuvo Sig. = 0.173 > 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.002 < 0.05. lo que demuestra que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney.

### Hipótesis específica 1

H<sub>i1</sub>: La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por ansiedad en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

H<sub>01</sub>: La aplicación de los talleres de prevención no disminuye significativamente el estrés por ansiedad en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 13:

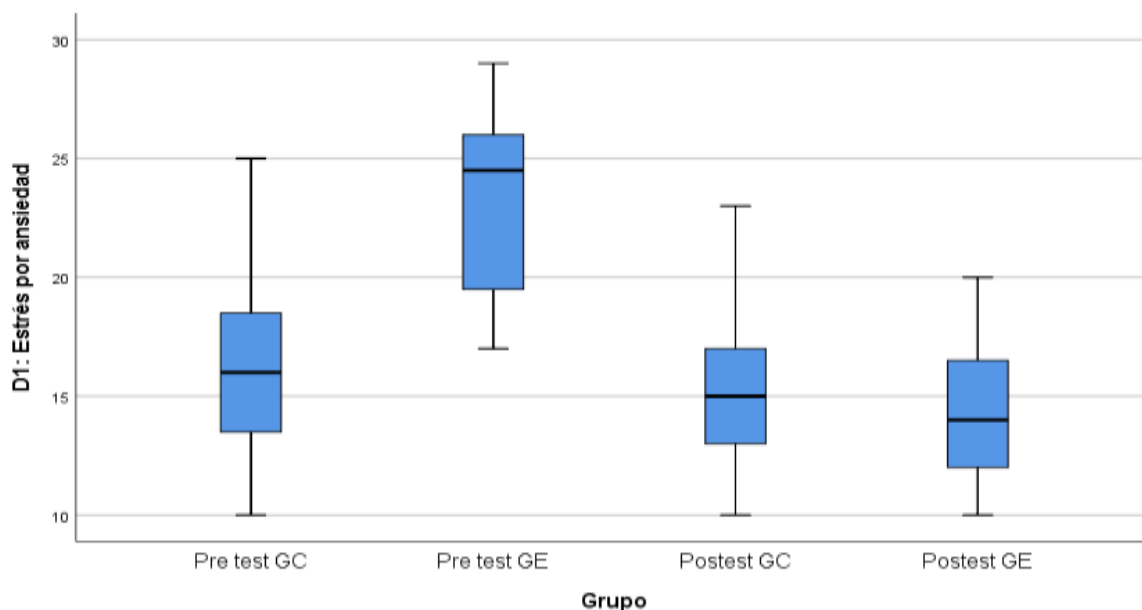
Estrés por ansiedad de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos

Test		Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	D1 Estrés por ansiedad	Control	43	44.91	735.000	.252
		Experimental	40	38.84		
Posttest	D1 Estrés por ansiedad	Control	43	26.41	190.000	.000
		Experimental	40	58.75		

En la tabla 13, en el **pretets** se evidencia que la dimensión estrés por ansiedad de los docentes de secundaria es semejante tanto para el grupo de control y experimental, son semejantes según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.252. Así mismo, en el posttest se aprecia que, el estrés por ansiedad de los docentes de educación secundaria presenta diferencias significativas según se deriva de la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.000. De la misma manera, los docentes del grupo experimental disminuyeron el estrés por ansiedad (Rango promedio GE= 58,75). Concluyendo que los talleres de prevención disminuyen el estrés por ansiedad en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “Juan de Mori” de Catacaos.

**Figura 8**

Estrés por ansiedad de los docentes de Catacaos por test y grupos.



De la figura 8, se observa que la situación inicial del estrés por ansiedad (pretest) son semejantes en los docentes del grupo control y experimental. De igual forma, se evidencia que la situación del estrés por ansiedad al concluir la aplicación de los talleres de prevención (postest) son diferentes entre los docentes del grupo de control y experimental, es decir se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, siendo ventajoso para el grupo experimental, grupo al que se le aplicó los talleres de prevención.

### Prueba de normalidad

Tabla 14.

Prueba de normalidad de estrés por depresión

Shapiro-Wilk				
Test	Grupo	Estadístico	gl	Sig.
Pretest D2 Estrés por depresión	Control	,864	43	,000
	Experimental	,905	40	,040
Postest D2 Estrés por depresión	Control	,952	43	,171
	Experimental	,830	40	,000

De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad, se desprende que, por el número de muestra menores a 50 sujetos, se utiliza la prueba de Shapiro – Wilk (tabla 14). Así mismo, en el pre test se encontró que el grupo control alcanzó Sig. = 0.000 < 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.003 < 0.05, lo cual determina que la información estadística proviene de una distribución no normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. De la misma manera, en el posttest el grupo control obtuvo Sig. = 0.071 > 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.000 < 0.05. lo que demuestra que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney.

### Hipótesis específica 2

H<sub>12</sub>: La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por depresión en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

H<sub>02</sub>: La aplicación de los talleres de prevención no disminuye significativamente el estrés por depresión en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 15:

Estrés por depresión de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos

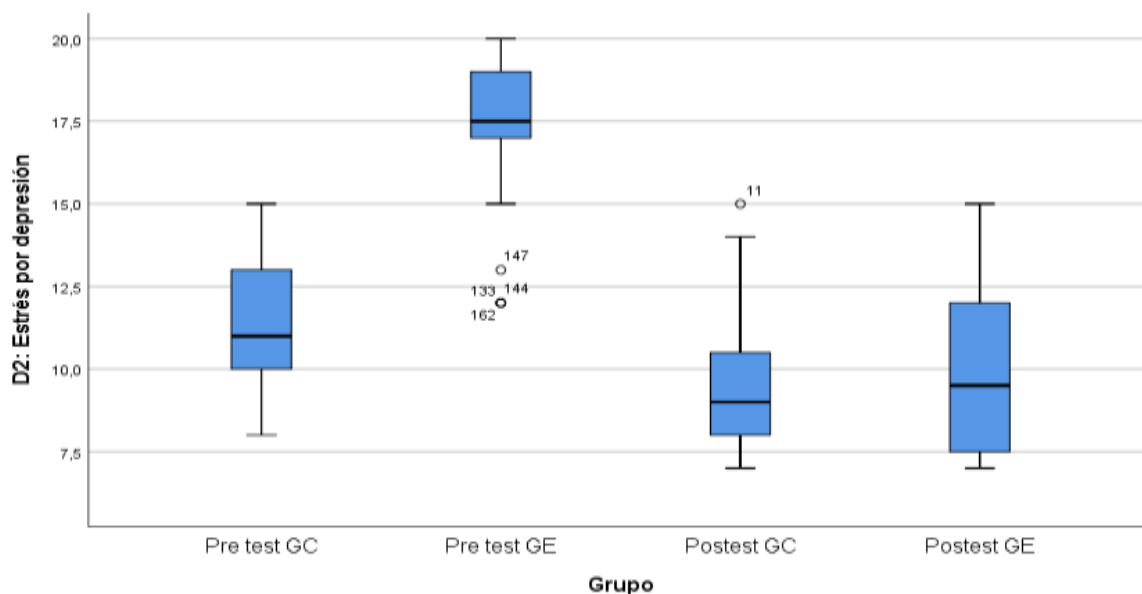
Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	D2 Estrés por depresión Control	43	39.37	747.000	.296
	Experimental	40	44.83		
Posttest	D2 Estrés por depresión Control	43	23.80	77.500	.000
	Experimental	40	61.56		

En la tabla 15, en el **pretets** se evidencia que la dimensión estrés por depresión de los docentes de secundaria es semejante tanto para el grupo de control y experimental, son semejantes según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. =

0.296. Así mismo, en el posttest se aprecia que, el estrés por depresión de los docentes de educación secundaria presenta diferencias significativas según se deriva de la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.000. De la misma manera, los docentes del grupo experimental disminuyeron el estrés por depresión (Rango promedio GE= 61,56). Concluyendo que los talleres de prevención disminuyen el estrés por depresión en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “Juan de Mori” de Catacaos.

**Figura 9:**

Estrés por depresión de los docentes de Catacaos por test y grupos.



De la figura 9, se observa que la situación inicial del estrés por depresión (pretest) son semejantes en los docentes del grupo control y experimental. De igual forma, se evidencia que la situación del estrés por depresión al concluir la aplicación de los talleres de prevención (posttest) son diferentes entre los docentes del grupo de control y experimental, es decir se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, siendo ventajoso para el grupo experimental, grupo al que se le aplicó los talleres de prevención.

## Prueba de normalidad

Tabla 16.

Prueba de normalidad de estrés por creencias desadaptativas

Test	Grupo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Pretest D3 Estrés por creencias desadaptativas	Control	,829	43	,000
	Experimental	,887	40	,001
Postest D3 Estrés por creencias desadaptativas	Control	,937	43	,020
	Experimental	,917	40	,006

De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad, se desprende que, por el número de muestra menores a 50 sujetos, se utiliza la prueba de Shapiro – Wilk (tabla 16). Así mismo, en el pre test se encontró que el grupo control alcanzó Sig. = 0.000 < 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.001 < 0.05, lo cual determina que la información estadística proviene de una distribución no normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. De la misma manera, en el postest el grupo control obtuvo Sig. = 0.020 < 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.006 < 0.05. lo que demuestra que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney.

### Hipótesis específica 3

H<sub>13</sub>: La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por creencias desadaptativas en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

H<sub>03</sub>: La aplicación de los talleres de prevención no disminuye significativamente el estrés por creencias desadaptativas en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.



Tabla 17:

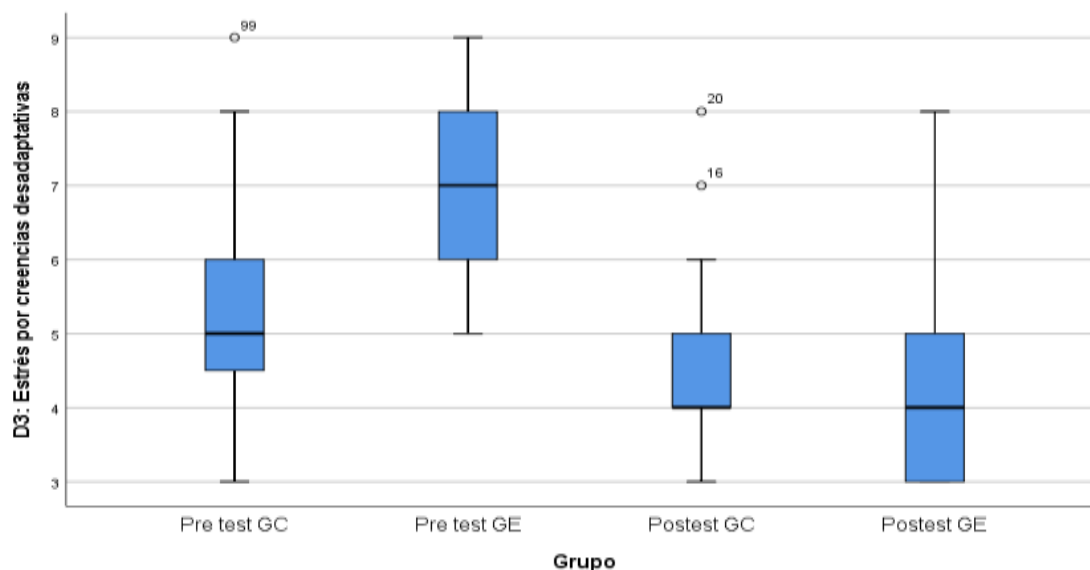
Estrés por creencias desadaptativas de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos

Test		Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	D3 Estrés por creencias desadaptativas	Control	43	41.00	817.000	.682
		Experimental	40	43.08		
Posttest	D3 Estrés por creencias desadaptativas	Control	43	29.43	341.000	.000
		Experimental	40	54.98		

En la tabla 17, en el **pretets** se evidencia que la dimensión estrés por creencias desadaptativas de los docentes de secundaria es semejante tanto para el grupo de control y experimental, son semejantes según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.682. Así mismo, en el posttest se aprecia que, el estrés por creencias desadaptativas de los docentes de educación secundaria presenta diferencias significativas según se deriva de la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.000. De la misma manera, los docentes del grupo experimental disminuyeron el estrés por creencias desadaptativas (Rango promedio GE= 54,98). Concluyendo que los talleres de prevención disminuyen el estrés por creencias desadaptativas en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “Juan de Mori” de Catacaos.

**Figura 10.**

Estrés por creencias desadaptativas de los docentes de Catacaos por test y grupos.



De la figura 10, se observa que la situación inicial del estrés por creencias desadaptativas (pretest) son semejantes en los docentes del grupo control y experimental. De igual forma, se evidencia que la situación del estrés por creencias desadaptativas al concluir la aplicación de los talleres de prevención (postest) son diferentes entre los docentes del grupo de control y experimental, es decir se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, siendo ventajoso para el grupo experimental, grupo al que se le aplicó los talleres de prevención.

### Prueba de normalidad

Tabla 18.

Prueba de normalidad de estrés por presión laboral

Shapiro-Wilk				
Test	Grupo	Estadístico	gl	Sig.
Pretest D4 Estrés por presión laboral	Control	,782	43	,000
	Experimental	,952	40	,088
Postest D4 Estrés por presión laboral	Control	,960	43	,142
	Experimental	,928	40	,013

De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad, se desprende que, por el número de muestra menores a 50 sujetos, se utiliza la prueba de Shapiro – Wilk (tabla 18). Así mismo, en el pre test se encontró que el grupo control alcanzó Sig. = 0.000 < 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.088 > 0.05, lo cual determina que la información estadística proviene de una distribución no normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. De la misma manera, en el postest el grupo control obtuvo Sig. = 0.142 > 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.013 < 0.05. lo que demuestra que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>i4</sub>: La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por presión laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

H<sub>04</sub>: La aplicación de talleres de prevención no disminuye significativamente el estrés por presión laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 19:

Estrés por presión laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos

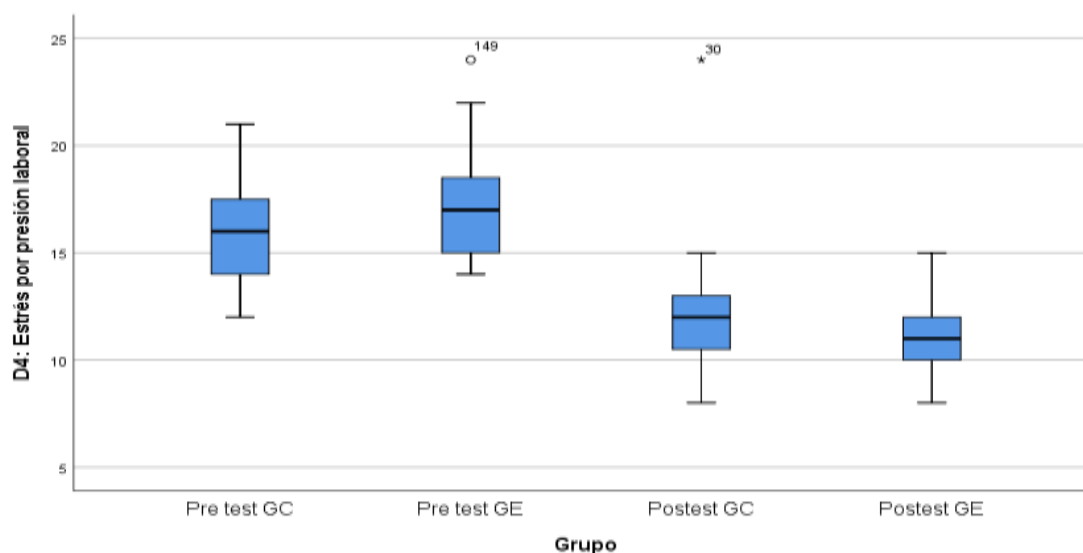
Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	D4 Estrés por presión laboral Control	43	37.10	652.000	.056
	Experimental	40	47.20		
Postest	D4 Estrés por presión laboral Control	43	44.10	769.500	.400
	Experimental	40	39.74		

En la tabla 19, en el **pretets** se evidencia que la dimensión estrés por presión laboral de los docentes de secundaria es semejante tanto para el grupo de control y experimental, son semejantes según la prueba U de Mann-Whitney y la

Sig. = 0.56. Así mismo, en el posttest se aprecia que, el estrés por presión laboral de los docentes de educación secundaria no presenta diferencias significativas según se deriva de la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.400. De la misma manera, los docentes del grupo experimental no disminuyeron el estrés por presión laboral (Rango promedio GE= 39,74). Concluyendo que los talleres de prevención no disminuyen el estrés por presión laboral en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “Juan de Mori” de Catacaos.

**Figura 11**

Estrés por presión laboral de los docentes de Catacaos por test y grupos.



De la figura 11, se observa que la situación inicial del estrés por presión laboral (pretest) son semejantes en los docentes del grupo control y experimental. De igual forma, se evidencia que la situación del estrés por presión laboral al concluir la aplicación de los talleres de prevención (postest) no son diferentes entre los docentes del grupo de control y experimental, es decir no se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, siendo no ventajoso para el grupo experimental, grupo al que se le aplicó los talleres de prevención.

## Prueba de normalidad

Tabla 20.

Prueba de normalidad de estrés por mal afrontamiento

Test	Grupo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Pretest D5 Estrés por mal afrontamiento	Control	,968	43	,264
	Experimental	,941	40	,036
Postest D5 Estrés por mal afrontamiento	Control	,824	43	,007
	Experimental	,833	40	,000

De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad, se desprende que, por el número de muestra menores a 50 sujetos, se utiliza la prueba de Shapiro – Wilk (tabla 20). Así mismo, en el pre test se encontró que el grupo control alcanzó Sig. = 0.264 > 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.036 < 0.05, lo cual determina que la información estadística proviene de una distribución no normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. De la misma manera, en el postest el grupo control obtuvo Sig. = 0.007 < 0.05 y el grupo experimental Sig. = 0.000 < 0.05. lo que demuestra que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney.

### Hipótesis específica 5

H<sub>i5</sub>: La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por mal afrontamiento en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

H<sub>o5</sub>: La aplicación de talleres de prevención no disminuye significativamente el estrés por mal afrontamiento en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

Tabla 21:

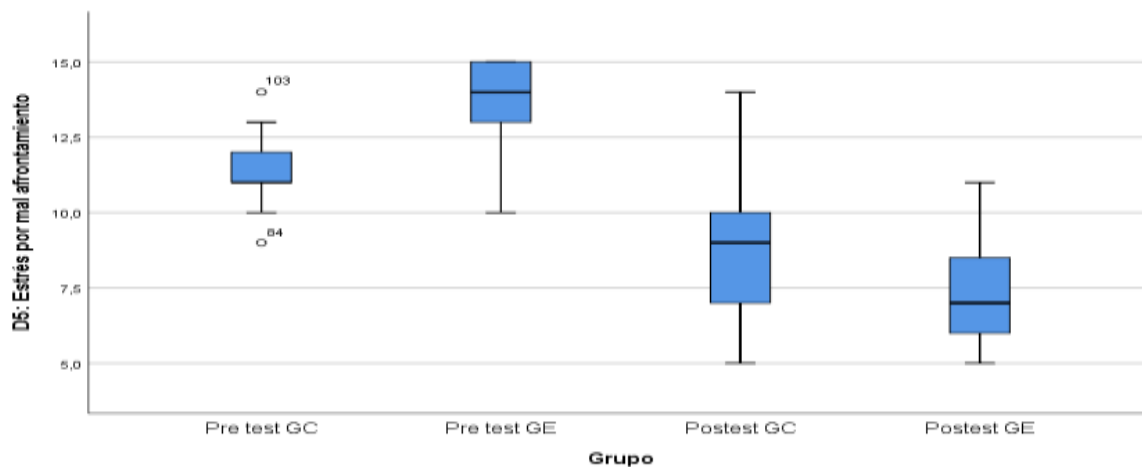
Estrés por mal afrontamiento de los docentes de las instituciones de educación secundaria de Catacaos por test y grupos

Test		Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Witney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	D5 Estrés por mal afrontamiento	Control	43	28.21	267.000	.000
		Experimental	40	56.83		
Posttest	D5 Estrés por mal afrontamiento	Control	43	40.09	555.000	.005
		Experimental	40	34.38		

En la tabla 21, en el **pretets** se evidencia que la dimensión estrés por mal afrontamiento de los docentes de secundaria es semejante tanto para el grupo de control y experimental, son semejantes según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.000. Así mismo, en el postest se aprecia que, el estrés por mal afrontamiento de los docentes de educación secundaria presenta diferencias significativas según se deriva de la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0.005. De la misma manera, los docentes del grupo experimental disminuyeron el estrés por creencias desadaptativas (Rango promedio GE= 34,38). Concluyendo que los talleres de prevención disminuyen el estrés por mal afrontamiento en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “Juan de Mori” de Catacaos.

**Figura 12**

Estrés por mal afrontamiento de los docentes de Catacaos por test y grupos.



De la figura 12, se observa que la situación inicial del estrés por mal afrontamiento (pretest) son semejantes en los docentes del grupo control y experimental. De igual forma, se evidencia que la situación del estrés por mal afrontamiento al concluir la aplicación de los talleres de prevención (postest) son diferentes entre los docentes del grupo de control y experimental, es decir se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, siendo ventajoso para el grupo experimental, grupo al que se le aplicó los talleres de prevención.

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación se ha comprobado que el que la aplicación de los talleres de prevención ha contribuido en la disminución del estrés laboral y de sus cinco dimensiones estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por presión laboral, estrés por creencias desadaptativas y estrés por mal afrontamiento en los docentes del nivel de Educación Secundaria de la I.E Juan de Mori, Catacaos – 2021. La variable de estudio estrés laboral se fundamenta en tres teorías tales como la fisiológica, la de los sucesos vitales, y la de la interacción o transacción. La primera de ellas fue investigada por Selye en 1935, se concibe el estrés como un proceso fisiológico de naturaleza normal en virtud a una estimulación, activación y respuesta del organismo (Rosales Fernández, 2016). La segunda de ellas, la de los sucesos vitales fueron investigadas por Holme y Rahe en 1967, siendo entendida como una continuidad de eventos sociales que requieren de un ajuste habitual del individuo, generando un cambio habitual (Sandín & Chorot, 2017). La tercera teoría denominada “interacción o transacción”, fue desarrollada por Lazarus y Folkman en el año de 1984, los autores tratan de maximizar los factores psicológicos cognitivos, como mediadores entre los estímulos y las respuestas de los estresores (Rosales Fernández, 2016).

En cuanto a los modelos relacionados al estrés laboral, el investigador (Oblitas, 2004), considera tres modelos teóricos sobre la variable estrés laboral, el primero de ellos, es el modelo fisiológico y bioquímico llamado también biomédico, el cual responde a una reacción orgánica generada por un individuo frente a un peligro o amenaza. El otro modelo, es el psicosocial, el cual se produce por efectos externos. El tercer modelo es el modelo integrador multimodal producido por un número variado de variables y categorías con funcionamiento sincrónico y diacrónico, se sustenta en el trabajo de Cohen, Tarule, Rambur y Vallett ocurrida en el año 2007.

Respecto a los enfoques teóricos del estrés laboral, el estudio se sustenta en el enfoque de respuesta psico-biológica generado por la presencia de un estímulo y como parte de un proceso transactivo entre el medio y el individuo (Espinoza Ortiz et al., 2018). Así mismo, se sostienen en el enfoque de



orientación cognitiva el cual indica que el estrés se origina de una evaluación cognitiva que el individuo realiza considerando los aspectos internos, así como los del ambiente. También se sostiene en los enfoques más integradores los cuales sostienen considerar una perspectiva más amplia, por la cantidad de variables que abarca.

#### Objetivo general:

Las puntuaciones logradas en la variable estrés laboral en el posttest por el grupo control se situaron en el nivel bajo con el 0,00%. Mientras que los puntajes del grupo experimental mostraron una reducción en el estrés laboral alcanzado el nivel bajo con el 57,50% (tabla 4 y figura 1). Estos resultados difieren porcentualmente con los obtenidos en la investigación de Guzmán (2017) donde se encontró que, el 28,9% de los docentes tienen un estrés bajo, 49,4% un estrés moderado y 21,7% un estrés alto.

El estrés puede ser resuelto de diversas maneras, en el caso de la presente investigación, se aplicaron los talleres de prevención, los cuales estuvieron enmarcados en base a la prevención organizacional tomando en cuenta los talleres educativos, pedagógicos, psicológicas y hasta sociales (Havermans et al., 2018). Así mismo, se aprovechó la tecnología educativa para ayudar a los docentes a disminuir el estrés (Fernández Batanero et al., 2021). En opinión de Alfaro Valverde y Badilla Vargas (2015), el taller dentro del contexto pedagógico es un instrumento de trabajo útil donde se comparte un repertorio de temas y actividades en base a un conjunto de técnicas y estrategias afinadas en el aprendizaje. En la versión de Meza Cano et al. (2016), un taller es un medio es un medio útil para planificar, estructurar y desarrollar una temática de capacitación, de formación con el propósito de formar, influir una comportamiento emocional o social a fin de asegurar un bienestar personal y colectivo, asegurar una buena productividad o los resultados del desempeño laboral.

Las puntuaciones obtenidas en la variable estrés laboral en el posttest por el grupo control se situaron predominantemente en el nivel medio con el 79.07%. Mientras que los puntajes del grupo experimental disminuyeron el nivel con el

60% (tabla 4 y figura 1). Estos resultados se relacionan con los alcanzados en la tesis de Acosta Contreras y Burguillos Peña (2014) quienes registraron un nivel bajo de 36% en la disminución del estrés laboral de los docentes. Al respecto concluyen que los programas de prevención ayudan mucho en la reducción del estrés laboral de los educadores.

Lo anterior, permite verificar lo que Havermans et al. (2018), señala que el estrés laboral es controlado con intervenciones psicológicas, físicas y emocionales efectivas lo que a su vez da lugar a resolver un problema de salud de los trabajadores. Ello también verifica la efectividad de la tecnología educativa el cual es insumo muy importante para un tratamiento como estrés laboral que en el caso de los docentes es abrumador y estresante (Fernández Batanero et al., 2021).

Al comprobar la hipótesis general (tabla 11), usando la U Mann de Whitney para muestras independientes, se consiguió una diferencia de rangos promedios de 1,95 puntos entre el GC y el GE, siendo en este caso favorable al GE. Así mismo, se alcanzó un nivel de, Sig.= 0.012 < 0.05; por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación; por lo tanto, se concluye que los talleres de prevención favorecen en la disminución del estrés laboral de los docentes de la institución educativa “Juan de Mori” de Catacaos.

Resultado que se asemeja a la investigación de Acosta Contreras y Burguillos Peña (2014) quienes concluyeron que el uso de las estrategias de afrontamiento se relaciona de manera significativa con el estrés de los docentes. Igualmente se encontró una diferencia con la investigación de Camacho (2015) de cuyos resultados se consiguió que las causas del estrés producidas por la presión por las responsabilidades, exceso de trabajo, aspectos los cuales influyen de manera negativa en el desempeño laboral.

Por su parte, (Martínez González et al., 2017) considera que cuando a un grupo de personas recibe estímulos como es el caso de los talleres de prevención aseguran que el docente obtenga bienestar personal y emocional personal y familiar. En esa misma línea, Rodríguez Fernández (2014), certifica

que la aplicación de talleres de prevención en el estrés, ayuda a mejorar la salud mental del trabajador el cual se siente presionado por una serie de responsabilidades y funciones en el trabajo.

#### Objetivo específico 1:

Los puntajes logrados en la dimensión estrés por ansiedad, el grupo de control de los docentes alcanzó un nivel bajo de estrés de 4,65%; en tanto que el grupo experimental registraron un nivel bajo con el 65,00% (tabla 5 y figura 2). Al respecto estos resultados indican que los docentes de educación secundaria al recibir los talleres de prevención consiguieron disminuir los niveles de estrés por ansiedad definido por Sánchez Guerrero (2015), como un estado desagradable que genera miedo y el cuerpo trata de responder con anticipación haciendo frente al peligro, tratando de encontrar una solución inmediata. Así mismo, Brackett y Cipriano (2020), señala que el estrés por ansiedad se caracteriza por las emociones son medios psicológicos muy importantes para la atención, la memoria y el aprendizaje; ayuda a tomar las decisiones, para las relaciones humanas y para la salud y el bienestar personal, por tal motivo, las personas requieren de contar con un vida tranquila, con mente positiva para poder concentrarse.

En la prueba de hipótesis específica 1 (tabla 13), mediante la prueba U de Mann Whitney de rangos promedios, se comprobó una diferencia significativa de rango de promedios de 32,34 puntos, siendo beneficiosa para el grupo experimental con una Sig.= 0.000 < 0.05; por lo que se tomó la decisión de rechazar la  $H_{01}$  y aceptar la  $H_{i1}$ ; por lo tanto, la conclusión fue que el taller de prevención ayudó a disminuir el estrés por ansiedad.

Lo anterior se corrobora con el estudio de Camacho (2015) quien llegó a comprobar que las estrategias para disminuir el estrés laboral repercuten de manera positiva en la disminución del estrés por ansiedad un valor  $p=0.000$ ; lo que permitió concluir que: la aplicación de estrategias ayuda a disminuir el estrés por ansiedad. Lo mismo sucede con el estudio de (Vandiya & Etikariena, 2018) en donde se apreció que la aplicación de un programa de intervención disminuyen el estrés por ansiedad, lo que es positivo para la institución.

### Objetivo específico 2:

Los puntajes logrados en la dimensión estrés por depresión, el grupo de control de los docentes alcanzó un nivel bajo de estrés por depresión de 0,00%; en tanto que el grupo experimental registraron un nivel bajo con el 80,00% (tabla 6 y figura 3).

Al respecto estos resultados resaltan que los docentes de educación secundaria a recibir los talleres de prevención consiguieron disminuir los niveles de estrés por depresión definido por Sánchez Guerrero (2015) como un estilo cognitivo que produce la sensación de una falta de control sobre las demandas del entorno y a una tendencia afectiva hacia la negación.

En la prueba de hipótesis específica 2 (tabla 15), mediante la prueba de U Mann Whitney para igualdad de rangos promedios, se comprobó una diferencia significativa de rango promedio de 37,76 puntos, siendo beneficiosa para el grupo experimental con una Sig.= 0.000 < 0.05; por lo que se tomó la decisión de rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ ; por lo tanto, la conclusión fue que el taller de prevención ayudó a disminuir el estrés por depresión.

Lo anterior se corrobora con el estudio de Camacho (2015) quien llegó a comprobar que las estrategias para disminuir el estrés laboral repercuten de manera positiva en la disminución del estrés por depresión un valor  $p=0.000$ ; lo que permitió concluir que: la aplicación de estrategias ayuda a disminuir el estrés por depresión. Lo mismo sucede con el estudio de (Vandiya & Etikariena, 2018) en donde se apreció que la aplicación de un programa de intervención disminuyen el estrés por depresión, lo que es positivo para la institución.

### Objetivo específico 3:

Los puntajes logrados en la dimensión estrés por creencias desadaptativas, el grupo de control de los docentes alcanzó un nivel bajo de estrés de 13,95%; en tanto que el grupo experimental registraron un nivel bajo con el 42,50% (tabla 7 y figura 4).

Al respecto estos resultados resaltan que los docentes de educación secundaria a recibir los talleres de prevención consiguieron disminuir los niveles

de estrés por creencias desadaptativas definido por (Rodríguez, 2018) la expresión de un estado emocional normal afrente a determinadas estímulos y produce una respuesta ante situaciones de estrés.

En la prueba de hipótesis específica 3 (tabla 17), mediante la prueba U de Mann de Whitney para la igualdad de muestras independientes, se comprobó una diferencia significativa de rango promedios de 25,05 puntos, siendo beneficiosa para el grupo experimental con una Sig.= 0.000 < 0.05; por lo que se tomó la decisión de rechazar la  $H_{03}$  y aceptar la  $H_{i3}$ ; por lo tanto, la conclusión fue que el taller de prevención ayudó a disminuir el estrés por creencias desadaptativas.

Lo anterior se corrobora con el estudio de Camacho (2015) quien llegó a comprobar que las estrategias para disminuir el estrés laboral repercuten de manera positiva en la disminución del estrés por creencias desadaptativas un valor  $p=0.000$ ; lo que permitió concluir que: la aplicación de estrategias ayuda a disminuir el estrés por creencias desadaptativas. Lo mismo sucede con el estudio de Zaheer Hamid y Botha (2015) en donde se apreció que la aplicación de un programa de intervención disminuyen el estrés por creencias desadaptativas, lo que es positivo para la institución.

#### Objetivo específico 4:

Los puntajes logrados en la dimensión estrés por presión laboral, el grupo de control de los docentes alcanzó un nivel bajo de estrés de 9,30%; en tanto que el grupo experimental registraron un nivel bajo con el 20,00% (tabla 8 y figura 5).

Al respecto estos resultados resaltan que los docentes de educación secundaria a recibir los talleres de prevención consiguieron disminuir los niveles de estrés por presión laboral definido por (Chiang Vega et al., 2018) como aquel estrés que se produce en un contexto laboral y está expuesto a generar un comportamiento en el empleado, se agudiza cuando el trabajador se encuentra en una situación laboral.

En la prueba de hipótesis específica 4 (tabla 19), mediante la prueba de Mann de Whitney para muestras independientes, se comprobó una diferencia significativa de rangos promedios de 10,04 puntos, siendo beneficiosa para el grupo experimental con una Sig.= 0.056 > 0.05; por lo que se tomó la decisión de rechazar la  $H_{i4}$  y aceptar la  $H_{o4}$ ; por lo tanto, la conclusión fue que el taller de prevención no ayudó a disminuir el estrés por presión laboral.

Lo anterior difiere del estudio de Aravena y González (2021), en donde se encontraron que, los factores estresantes percibido por los directores se debe por presión por el cumplimiento de documentación de las instancias superiores del ministerio de educación y la ausencia de apoyo de las autoridades ministeriales; por la recarga emocional en las interacciones con los actores escolares y la fuerte presión emocional al interactuar con ellos; y la presión agobiante por el tiempo para dar cumplimiento a la gestión.

#### Objetivo específico 5:

Los puntajes logrados en la dimensión estrés por mal afrontamiento, el grupo de control de los docentes alcanzó un nivel bajo de estrés de 20,93%; en tanto que el grupo experimental registraron un nivel bajo con el 80,00% (tabla 9 y figura 6).

Al respecto estos resultados resaltan que los docentes de educación secundaria a recibir los talleres de prevención consiguieron disminuir los niveles de estrés por mal afrontamiento definido por (Martínez Ramón, 2015) como aquel que es provocado por la adaptación a los cambios y a la falta de recursos para ejercer lo laboral,

En la prueba de hipótesis específica 5 (tabla 21), mediante la prueba de U de Mann de Whitney para muestras independientes, se comprobó una diferencia significativa de rangos promedios de 28,72 puntos, siendo beneficiosa para el grupo experimental con una Sig.= 0.000 < 0.05; por lo que se tomó la decisión de rechazar la  $H_{o5}$  y aceptar la  $H_{i5}$ ; por lo tanto, la conclusión fue que el taller de prevención ayudó a disminuir el estrés por mal afrontamiento.

Lo anterior se corrobora con el estudio de Camacho (2015), el de Acosta Contreras y Burguillos Peña (2014) y el de Sarsosa Prowesk y Charria Ortiz, (2018), en donde se encontraron que, el estrés por mal afrontamiento disminuye el rendimiento laboral; no obstante al recibir estímulos para revertir esta problemática contribuye a que el estrés disminuya en los trabajadores.

Celik (2018), establece que el estrés producido por pensamientos negativos, el ambiente y las respuestas físicas disminuye el rendimiento laboral. En esa misma posición lo reafirma (Mendes Rodrigues et al., 2020), quienes mencionan que el estrés afecta la parte emocional de los sujetos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la aplicación de los talleres de prevención ayudó a disminuir el estrés laboral en la institución educativa Juan de Mori de Catacaos – 2021, por medio de la aplicación de los talleres, se comprobó con la prueba de U de Mann de Whitney de muestras independientes con una diferencia de rangos promedios de 1,95 con una Sig.= 0.012 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel medio con el 79,07% y una preponderancia del nivel bajo con 57,50% en el grupo experimental, demostrándose los efectos positivos de los talleres de prevención en la disminución del estrés laboral en los docentes.
2. Se determinó que la aplicación de los talleres de prevención ayudó a disminuir el estrés por ansiedad en la institución educativa Juan de Mori de Catacaos – 2021, por medio de la aplicación de los talleres, se comprobó con la prueba U de Mann Whitney una diferencia de rangos promedios de 32,34 con una Sig.= 0.000 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel alto con el 53,49% y una preponderancia del nivel bajo con 65,00% en el grupo experimental, demostrándose los efectos positivos de los talleres de prevención en la disminución del estrés por ansiedad en los docentes.
3. Se determinó que la aplicación de los talleres de prevención ayudó a disminuir el estrés por depresión en la institución educativa Juan de Mori de Catacaos – 2021, por medio de la aplicación de los talleres, se comprobó con la prueba de U de Mann Whitney una diferencia de rangos promedios de 37,76 con una Sig.= 0.000 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel alto con el 55,81% y una preponderancia del nivel bajo con 80,00% en el grupo experimental, demostrándose los efectos positivos de los talleres de prevención en la disminución del estrés por depresión en los docentes.
4. Se determinó que la aplicación de los talleres de prevención ayudó a disminuir el estrés por creencias desadaptativas en la institución educativa Juan de Mori de Catacaos – 2021, por medio de la aplicación de los talleres, se comprobó con la prueba de U de Mann de Whitney una



diferencia de rangos promedios de 15,05 con una Sig.= 0.000 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel alto con el 51,16% y una preponderancia del nivel bajo con 42,50% en el grupo experimental, demostrándose los efectos positivos de los talleres de prevención en la disminución del estrés por creencias desadaptativas en los docentes.

5. Se determinó que la aplicación de los talleres de prevención no ayudó a disminuir el estrés por presión laboral en la institución educativa Juan de Mori de Catacaos – 2021, por medio de la aplicación de los talleres, se comprobó con la prueba U de Mann de Whitney de rangos promedios de 10,04 con una Sig.= 0.000 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel bajo con el 9,30% y un nivel poco significativo bajo con 20,00% en el grupo experimental, demostrándose los efectos positivos de los talleres de prevención en la disminución del estrés por presión laboral en los docentes.
6. Se determinó que la aplicación de los talleres de prevención ayudó a disminuir el estrés por mal afrontamiento en la institución educativa Juan de Mori de Catacaos – 2021, por medio de la aplicación de los talleres, se comprobó con la prueba de U de Mann de Whitney una diferencia de rangos promedios de 28,72 con una Sig.= 0.000 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel alto con el 79,07% y una preponderancia del nivel bajo con 20,00% en el grupo experimental, demostrándose los efectos positivos de los talleres de prevención en la disminución del estrés por mal afrontamiento en los docentes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se propone al equipo directivo de la Institución Educativa “Juan de Mori” del distrito de Catacaos de la provincia de Piura, región Piura, coordinar con el personal docente contratado y personal administrativo hacer extensiva la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral, ya que se determinó que el estímulo aplicado ayudó a bajar el estrés laboral, por medio de las técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales sustentadas en tres teorías tales como la de disponibilidad de recursos, el de la modificación de la percepción de la seguridad laboral y de las teorías por etapas.
- Se recomienda al equipo directivo de la Institución Educativa “Juan de Mori” del distrito de Catacaos de la provincia de Piura, región Piura, diseñar una estrategia permanente de aplicación con una distribución mensual de talleres de prevención con la finalidad de mantener a todos los docentes liberados de estrés laboral, lo cual contribuye al fortalecimiento de su desempeño profesional.
- Se recomienda al equipo directivo de la Institución Educativa “Juan de Mori” del distrito de Catacaos de la provincia de Piura, región Piura, a coordinar con la municipalidad de Catacaos para extender los talleres de prevención a otras instituciones educativas del distrito, de tal manera que se pueda contribuir con la salud mental de todos los docentes que brindan el servicio educativo en la comunidad distrital.
- Se recomienda a otros investigadores interesados a profundizar en los talleres de prevención del estrés, con la finalidad de mejorar la calidad de la salud mental de los docentes; ya que se comprobó los efectos positivos de los talleres de prevención en la disminución del estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión laboral y estrés por mal afrontamiento.
- Se sugiere a las docentes de la Institución Educativa “Juan de Mori” del distrito de Catacaos de la provincia de Piura, región Piura, adaptar los talleres de prevención del estrés con los padres de familia a fin de ayudar a que estos se sientan fortalecidos en la parte psicológica y con ello

fortalecer la relación emocional con sus hijos, ya que se demostró que los talleres de prevención disminuyen el estrés en las personas.

- Se encomienda al equipo directivo de la Institución Educativa “Juan de Mori” del distrito de Catacaos de la provincia de Piura, región Piura, coordinar con la UGEL Piura y la responsable de los talleres de prevención de estrés para organizar una réplica con todos los docentes de la UGEL a fin de fortalecer la inteligencia emocional, ya que eso traería como resultado beneficiar a toda la comunidad educativa.

## VIII. PROPUESTA

Título: Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral.

Justificación: La planificación y ejecución de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral pretendió bajar los niveles de estrés docente, con el uso de técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales para fortalecer el ámbito fisiológico y emocional de los docentes sobre todo fortalecer la tranquilidad, disminuir la tensión y manejar el autocontrol (disminuir el estrés por ansiedad); manejar la tristeza, evitar el pesimismo y fortalecer la energía (Disminuir el estrés por depresión); proporcionar algunos incentivos y reconocimiento social (disminuir el estrés por creencias desadaptativas); mejorar el clima laboral, reducir el exceso de trabajo (disminuir el estrés por presión laboral); y adaptarse a los cambios y contar con recursos para desempeñarse con eficiencia (disminuir el estrés por mal afrontamiento).

Fundamento filosófico, la aplicación de los talleres de prevención laboral permitió que los docentes pudieran solucionar los efectos contraproducentes que produce el estrés en el desempeño de los trabajadores de la educación. Además, busca fortalecer el estado emocional de los docentes con la finalidad que puedan ofrecer un servicio de calidad, al mismo tiempo contribuyan a formar educandos con una base filosófica sólida (Gallego et al., 2018).

Fundamento teórico: La propuesta se basa en fundamentos teóricos de Fernández (2012), autor que sostiene que los talleres de prevención se fundamenta en 3 teorías tales como la *Teoría de la disponibilidad de recursos*, la cual consiste en aumentar las estrategias de afrontamiento del sujeto a través de la aplicación de técnicas cognitivo conductuales, relajación o ejercicio físico; la *Teoría de modificación de la percepción de la seguridad laboral*, en donde se plantea que las intervenciones ha de darse en dos vías a nivel individual incrementando y potenciando las estrategias de afrontamiento y a nivel grupal, modificando las políticas y prácticas organizacionales; y las *Teorías por etapas primaria, secundaria y terciaria*. En la primaria se basa en disponer de recursos para controlar

el estrés; en la segunda, consiste en dotar de autonomía y responsabilidad a la organización; y en la tercera está vinculada a anticiparse a las posibles situaciones que afecten a las tareas de los trabajadores como probables amenazas.

Fundamento psicológico: desde la óptica psicológica, el manejo del estrés se sustenta como resultado de las transacciones (procesos cognitivos y emocionales) entre un sujeto y su entorno donde se ubica, generando un desequilibrio entre las necesidades de la situación y la puesta en escena de todos los recursos biológicos, físicos, psicológicos, organizacionales y sociales que el sujeto debe afrontar conduce a provocar tensión o estrés (Patlán, 2019).

Objetivo General: Adquirir técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales a través de talleres de prevención que sirvan para disminuir el estrés laboral.

Objetivos Específicos: Aplicar técnicas cognitivas para disminuir el estrés laboral. Aplicar técnicas cognitivas para disminuir el estrés laboral. Aplicar técnicas fisiológicas para disminuir el estrés laboral. Aplicar técnicas conductuales para disminuir el estrés laboral.

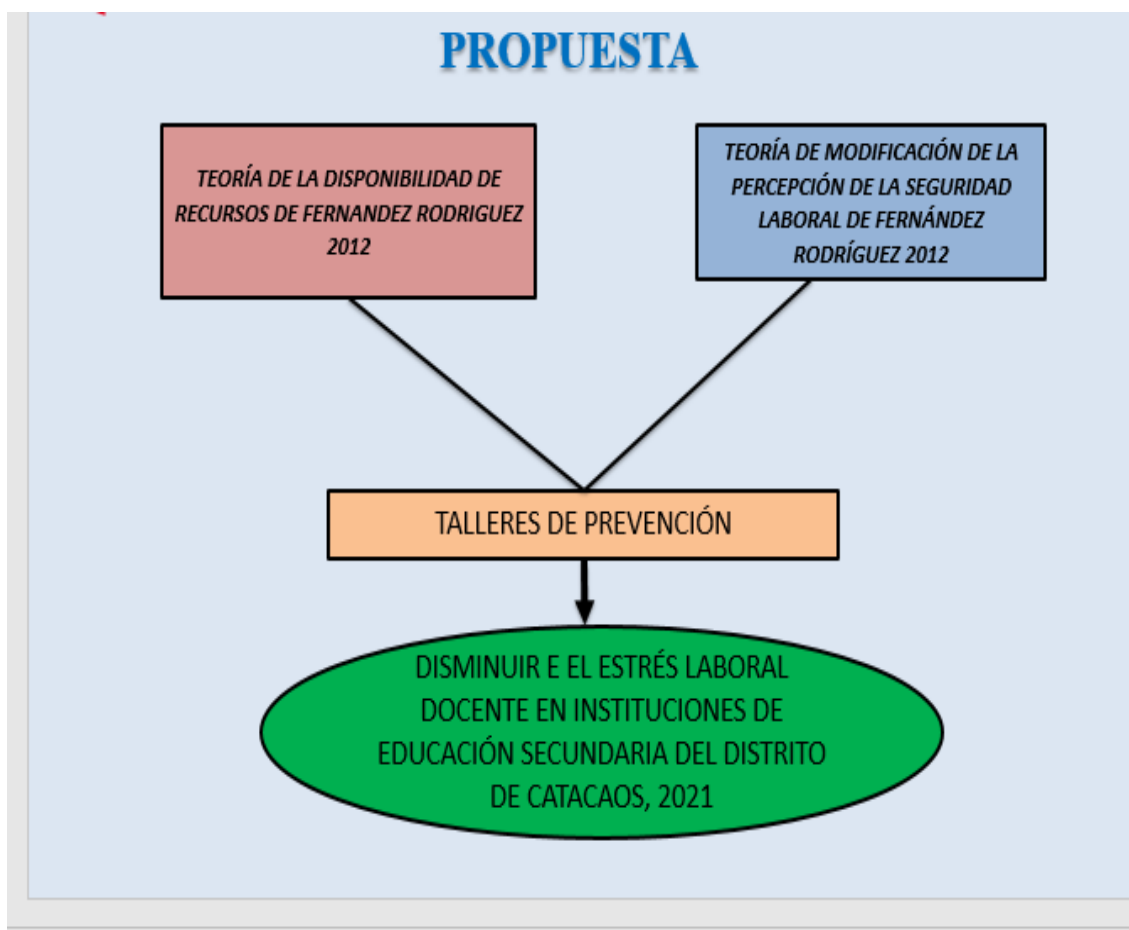
Estrategia: Se empleó una secuencia didáctica que permitió desarrollar los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral, se desarrollaron procesos didácticos, y actividades basadas en dinámicas. Actividades de inicio (presentación, juego de roles, participación voluntaria). Actividades de desarrollo (desarrollo de capacidades habilidades, destrezas y actitudes de los participantes) y cierre (demuestra lo aprendido: metacognición y retroalimentación).

Cronograma de Actividades:

N°	Actividades	MES Y SEMANAS															
		Setiembre				Octubre					Noviembre						
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4			
1	Revisión de literatura.	x															
2	Planificación del programa.	x															
3	Organización del programa.		x														
4	Pretest (Evaluación de entrada).			x													
5	Sesión N° 1 -. Reestructuración cognitiva.			x													
6	Sesión N° 2 – Técnicas conductuales para la modificación del pensamiento automático y deformado.			x													
7	Sesión N° 3 - Desestabilización sistemática.			x													
8	Sesión N° 4 – Inoculación del estrés.				x												
9	Sesión N° 5 – Detención del pensamiento.				x												
10	Sesión N° 6 – Técnicas de relajación para el estrés.					x											
11	Sesión N° 7 – Técnicas de respiración.					x											
12	Sesión N° 8 – Técnicas de control mental.						x										
13	Sesión N° 9 - Entrenamiento asertivo.						x										
14	Sesión N° 10 – Entrenamiento de habilidades sociales.							x									
15	Sesión N° 11 - Técnicas de solución de problemas.							x									
16	Sesión N° 12 - Técnicas de autocontrol								x								
16	Postest (Evaluación de salida).									x							

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación: La evaluación del programa fue en dos momentos: primero los docentes analizaron, reflexionaron su actuar y aceptación de la temática. La segunda la facilitadora observo el comportamiento de los docentes y aplicando un cuestionario de estrés laboral.



## **Taller 1: Reestructuración cognitiva**


### **I. DATOS INFORMATIVOS**


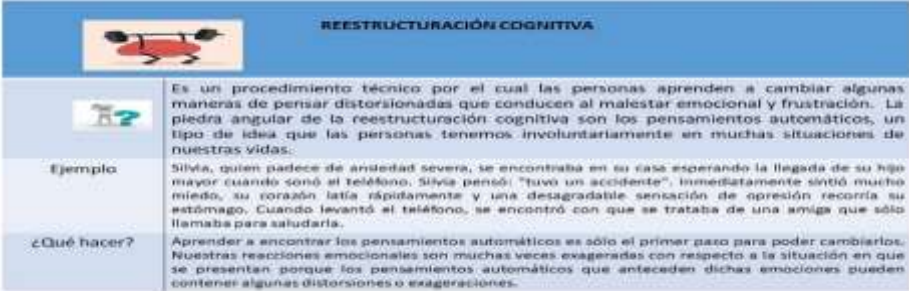
- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : lunes 13 de septiembre del 2021
- Hora : 60 minutos

### **II. OBJETIVO**

Identificar los pensamientos automáticos para cambiar los estados emocionales negativos con la aplicación de la reestructuración cognitiva.



OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla. Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom PPT Formulario de asistencia Drive	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se da inicio del taller, presentando una diapositiva de bienvenida.</p> <div data-bbox="506 867 1465 1230" style="border: 2px solid orange; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando a la Primera Sesión denominada:</b> <b>“Reestructuración Cognitiva”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos


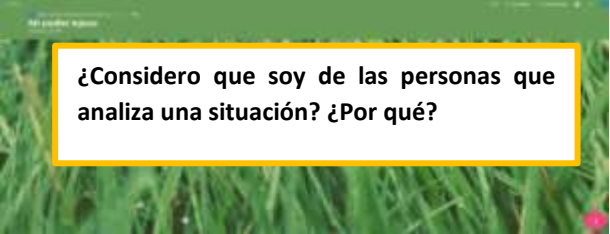

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: Decide lo que quieres pensar</u></p> <p>se da la siguiente instrucción: Escribe todo lo que piensas sobre ti, el mundo y los demás, escribe todas tus creencias y elige en cual quieres creer, cuál te hace feliz y cuál no. Se concluirá la dinámica explicando que se puede tener un pensamiento negativo, pero si se elige no creerle pierde su poder.</p> 	<p>Zoom Dinámica Imagen Textos</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Manifestar las características de los pensamientos automáticos.</p>	<p><u>Tema: Reestructuración Cognitiva:</u></p> <p>Se presenta a los docentes la siguiente diapositiva para explicar la reestructuración cognitiva:</p>  <p>se explican las características de los pensamientos automáticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se presentan antes de que aparezcan los sentimientos desagradables. En el caso de Silvia ella pensó “tuvo un accidente” y luego sintió miedo</li> <li>• Tienen forma visual o verbal. Silvia tuvo pensamientos automáticos de manera verbal.</li> </ul>	<p>Zoom PPT Laptop Imagen Textos</p>	<p>20 minutos</p>

- Son específicos y discretos, frases cortas y precisas. Silvia pensó “tuvo un accidente”
- No son resultado del razonamiento y reflexión sino son por reflejo, Silvia pensó: tuvo un accidente, este pensamiento se le presentó repentinamente sin haber razonado.
- Son altamente creíbles para nosotros, no dudamos de ellos, por eso provocan emociones. Silvia quien luego de pensar que su hijo había tenido un accidente, sintió mucho miedo pues dicha idea le sonaba creíble.

REGISTRO DE PENSAMIENTOS				
Situación	Pensamiento negativo	Emoción	Conducta	pensamiento alternativo
Un informe técnico pedagógico que tengo que presentar a fin de mes				

Los docentes completan el siguiente cuadro, aplicando la reestructuración cognitiva

Cuadro de registro de pensamientos

<p>Sensibilizar a los docentes acerca de todo pensamiento, parte de una emoción la cual se manifiesta por una conducta.</p>	<p><u>Actividad: "Que se quiere poner en evidencia"</u></p> <p>La mediadora explica por medio de las diapositivas que la conducta son el resultado del pensamiento más la emoción.</p> <div style="text-align: center;">  <p>Pensamiento + Emoción = Conducta</p> </div> <p><u>Actividad: "Elaboración de dos interrogantes" C</u></p> <p>La mediadora manda un link de padlet para que los docentes responden a la interrogante:</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>Zoom PPT Laptop</p> <p>Padlet Imagen Preguntas</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes</p>	<p><u>Cierre de sesión</u></p> <p>Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en los siguientes talleres.</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>Zoom PPT</p>	<p>5 minutos</p>


## **Taller 2: Técnicas conductuales para la modificación del pensamiento automático y deformado**

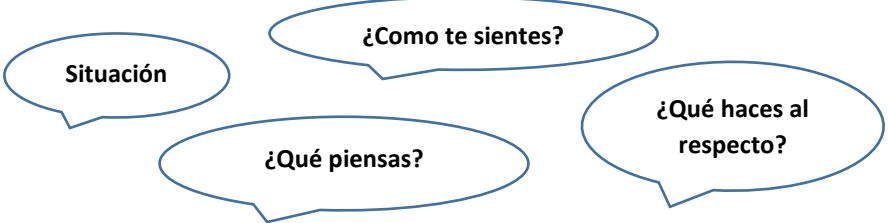
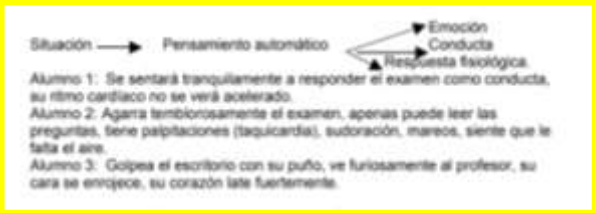
### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : miércoles 15 de septiembre del 2021
- Hora : 60 minutos

### **II. OBJETIVO**

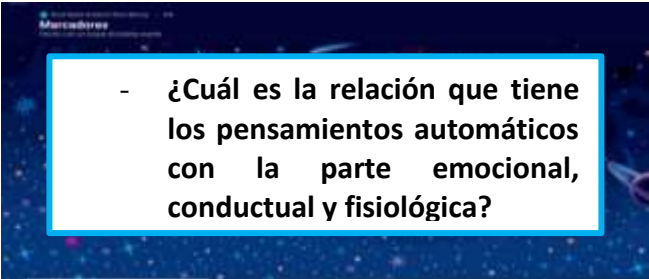

Aprender a manejar los pensamientos automáticos deformados de las emociones utilizando técnicas conductuales.

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes.	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla.</p> <p>Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom PPT Formulario de asistencia Drive	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se da inicio del taller, presentando la diapositiva de bienvenida</p> <div data-bbox="499 919 1398 1284" style="border: 2px solid green; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando la Segunda Sesión denominada:</b> <b>“Técnicas Conductuales para la Modificación del Pensamiento Automático y Deformado”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: Descubriendo mi crecimiento</u></p> <p>Se pide a los docentes que escriban una situación por la cual no pudieron controlar, con el fin que identifiquen como se sienten, que piensan y que hacen al respecto, poniendo de manifiesto sus respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas. Se concluirá con la dinámica buscando un equilibrio en sus respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas, las cuales escribirán en los posits.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Ejemplo:</p> <div style="border: 2px solid yellow; padding: 5px;">  <p>Situación → Pensamiento automático → Emoción  Conducta  Respuesta fisiológica.</p> <p>Alumno 1: Se sentará tranquilamente a responder el examen como conducta, su ritmo cardíaco no se verá acelerado.  Alumno 2: Agarra temblorosamente el examen, apenas puede leer las preguntas, tiene palpitaciones (taquicardia), sudoración, mareos, siente que le falta el aire.  Alumno 3: Golpea el escritorio con su puño, ve furiosamente al profesor, su cara se enrojece, su corazón late fuertemente.</p> </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Dinámica</p> <p>Imagen</p> <p>Preguntas</p> <p>Posits</p>	<p>10 minutos</p>
--	---	---	-------------------

<p>Proyectar a los docentes 3 ejemplos de diferentes situaciones, por las cuales tienen que identificar cuáles son las respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas.</p>	<p><b>Tema. Técnicas conductuales para la modificación del pensamiento automático y deformado</b></p> <p>Se trabaja el tema de Técnicas Conductuales para la modificación del pensamiento automático y deformado: conceptos, ejemplos, y particularidades de los pensamientos automáticos.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="499 467 898 646" style="border: 1px solid yellow; padding: 5px;"> <p>La percepción individual de una situación lleva a pensamientos automáticos que tienen influencia en conductas específicas.</p> <p>Situación → Pensamientos automáticos → Emoción</p> <p>Ante un evento percibido a través de los sentidos, puede desarrollarse diferentes emociones, por ejemplo ante el aviso de una prueba escrita en una clase de química se sintió miedo.</p> <p>Alumno 1: Estoy preocupado, me acordaba (pensamientos automáticos) levanté a la señora de la biblioteca.</p> <p>Alumno 2: ¿Qué más cuenta? Hay un examen, me sé mal (PA) levanté a la señora.</p> <p>Alumno 3: ¿Me haría estar profeta? Siempre me he ido (PA) levanté a la señora de miedo.</p> </div> <div data-bbox="991 467 1360 678" style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p><b>PARTICULARIDADES DE LOS PENSAMIENTOS AUTOMÁTICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Son ideas que surgen espontáneamente, que surgen a modo de flash.</li> <li>2. Aparecen asociadas a eventos, no son el resultado de la reflexión o de un pensamiento elaborado.</li> <li>3. Como hecho que se manifiesta, se reconoce más la emoción asociada.</li> <li>4. Pueden asociarse con imágenes o con flash, imágenes de su contenido y significado.</li> <li>5. Aparecen de una forma rápida, casi instantánea.</li> <li>6. Pueden aparecer de forma repetida o como imágenes. Por ejemplo, ante la percepción de haberse caído, una persona puede sentir el pensamiento automático de "¿cómo voy a caer?" o "¿cómo voy a caer?". Pueden ser repetidos o imágenes de su contenido y significado.</li> <li>7. Son de contenido poco racionales como pensar, por ejemplo o pensamientos que se producen al inicio de la interacción de la conducta cognitiva.</li> <li>8. Este modo de pensar es más rápido que el pensamiento racional y a menudo es más difícil de controlar en los momentos de respuesta o acción, por lo que se debe ser más selectivo al momento de producir un pensamiento automático que se asocia a la acción.</li> </ol> </div> </div> <div data-bbox="541 698 1423 982" style="border: 2px solid red; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;"><b>PENSAMIENTOS AUTOMÁTICOS</b></p> <p>Los pensamientos automáticos son mensajes involuntarios (frases cortas o imágenes) que aparecen repetidamente a modo de diálogo interno con nosotros mismos, que se relacionan con estados emocionales.</p> </div>	<p>Zoom PPT Imágenes</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Sensibilizar a los docentes acerca de que todo pensamiento automático lleva consigo una respuesta.</p>	<p><b>Actividad: "Que se quiere poner en evidencia"</b></p> <p>La mediadora explica por medio de las diapositivas que todo pensamiento automático, tiene como resultado respuestas conductuales, emocionales y fisiológicas.</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="483 1234 850 1307" style="border: 1px solid yellow; padding: 5px; margin-right: 10px;">Pensamiento Automático</div> <div data-bbox="871 1242 940 1282" style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">=</div> <div data-bbox="1144 1193 1396 1250" style="border: 1px solid yellow; padding: 5px; margin-right: 10px;">Rpta Conductual</div> <div data-bbox="966 1266 1207 1323" style="border: 1px solid yellow; padding: 5px; margin-right: 10px;">Rpta Emocional</div> <div data-bbox="1228 1266 1449 1323" style="border: 1px solid yellow; padding: 5px;">Rpta Fisiológica</div> </div>	<p>Zoom Imágenes Padlet</p>	<p>20 minutos</p>



	<p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”</u></p> <p>La mediadora manda un link de patlet para que los docentes responden a la interrogante.</p> 		
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes</p>	<p><u>Cierre de sesión</u></p> <p>Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en las siguientes sesiones.</p> 	<p>Zoom PPT</p>	<p>5 minutos</p>


## **Taller 3: Desensibilización Sistemática**


### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : viernes 17 de septiembre del 2021
- Hora : 60 minutos

### **II. OBJETIVO**

Aprender a controlar respuestas condicionadas producidas por un estímulo usando la técnica de desensibilización sistemática.

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes.	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla. Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se dio inicio del taller, presentando una diapositiva de bienvenida.</p> <div data-bbox="506 1008 1503 1338" style="border: 2px solid purple; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando la Tercera Sesión denominada:</b> <b>“Desensibilización Sistémica”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: El Miedo se apodera</u></p> <p>Se solicita a los docentes que comenten cuáles son sus fobias y producto de ellas demostrar cómo reaccionan. Para ello tienen que prender su cámara para demostrar cuáles son sus reacciones y comentar en qué nivel se encuentran del 1 al 10.</p> 	<p>Zoom PPT Dinámica Cámara Micrófono Imágenes</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Proyectar a los docentes un video sobre alguna fobia, la cual tienen que identificar cual fue el estímulo y la respuesta condicionada.</p>	<p><u>Tema. Desensibilización sistemática</u></p> <p>Se trabaja el tema de desensibilización sistemática: concepto, respuesta condicionada, y estímulos.</p> <div data-bbox="506 976 793 1271" style="border: 1px solid green; padding: 5px;"> <p><b>Desensibilización sistemática:</b> <b>Concepto:</b> Aprender a gestionar las emociones producidas</p> </div> <div data-bbox="831 964 1528 1271" style="border: 1px solid green; padding: 5px;"> <p><b>Respuesta Condicionada:</b> <b>Concepto:</b> Es una forma de <u>aprendizaje</u> por asociación., en donde el sujeto aprende a brindar una cierta respuesta después de un determinado estímulo.</p> </div>	<p>Zoom PPT</p>	<p>20 minutos</p>

<p>Sensibilizar a los docentes acerca de que frente a un estímulo se genera una respuesta condicionada.</p>	<p><u>Actividad: "Que se quiere poner en evidencia"</u></p> <p>La mediadora explica por medio de las diapositivas que la fobia es producto de un estímulo, la cual genera una respuesta condicionada.</p> <div data-bbox="485 375 1465 483" data-label="Diagram"> <pre> graph LR     A[ESTÍMULO] --&gt; B[FOBIA]     B --&gt; C[RESPUESTA CONDICIONADA] </pre> </div> <p><u>Actividad: "Elaboración de dos interrogantes"</u></p> <p>La mediadora comparte un link de patlet para que los docentes respondan a dos interrogantes</p> <div data-bbox="564 630 1257 927" data-label="Image"> </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Padlet</p> <p>Imágenes</p> <p>Preguntas</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes</p>	<p><u>Cierre de sesión</u></p> <p>Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en los siguientes talleres.</p> <div data-bbox="678 1068 1419 1198" data-label="Image"> </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p>	<p>5 minutos</p>


## **Taller 4: Inoculación de Estrés**


### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : lunes 27 de septiembre del 2021
- Hora : 60 minutos



### **II. OBJETIVO**

Aprender a afrontar situaciones y relajarse ante experiencias estresantes usando la técnica de inoculación de estrés

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla.</p> <p>Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se da inicio al taller presentando una diapositiva de bienvenida</p> <div data-bbox="491 818 1436 1175" style="border: 2px solid blue; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando la Cuarta Sesión denominada:</b> <b>“Inoculación de Estrés”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: Enloqueciendo</u></p> <p>Se solicita a los docentes que formen un solo grupo y escojan una situación estresante por la cual no supieron cómo afrontarla, luego escogen a un representante para que actúe la situación elegida.</p>  <p>GRUPO SALA ZOOM</p> <p>SITUACIÓN ESTRESANTE</p> <p>¿CÓMO AFRONTARLA</p> <p>REPRESENTANTE</p>	<p>Zoom</p> <p>Dinámica</p> <p>Cámara</p> <p>Imagen</p> <p>Micrófono</p> <p>Zoom</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Proyectar a los docentes un juego de roles, el cual tienen que presentarlo en 3 fases.</p>	<p><u>Tema. Inoculación de Estrés:</u></p> <p>Se trabaja el tema de Inoculación de estrés: concepto y fases: educativa, ensayo y de implementación. Mediante el juego de roles elegirán un representante que tomará el papel de supervisor y los otros miembros el papel de postulantes a un puesto de trabajo. Se les explicará en qué consiste su trabajo, cada uno practicará y por último serán evaluados, con la finalidad de poner en práctica las siguientes fases:</p>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p> <p>Juego de roles</p>	<p>20 minutos</p>



	<div style="border: 1px solid green; padding: 5px; display: inline-block; width: 45%;"> <p><b>Inoculación de Estrés</b></p> <p><b>Concepto:</b> Implica la adquisición de destrezas de afrontamiento y ensayo de las mismas.</p> </div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; display: inline-block; width: 45%; margin-left: 10px;"> <p><b>FASES</b></p> <p>Fase educativa</p> <p>Fase de ensayo</p> <p>Fase de implementación</p> </div> 		
<p>Sensibilizar a los docentes acerca de que toda experiencia estresante, requiere de destrezas, como la afrontación y la relajación.</p>	<p><u>Actividad: “Que se quiere poner en evidencia”</u></p> <p>La mediadora explica por medio de las diapositivas que toda situación y experiencia estresante requiere de destrezas.</p> <div style="text-align: center; margin: 20px 0;">  <pre> graph LR     A([Situación y Experiencia estresante]) --&gt; B[DESTREZAS]     B --&gt; C[SOLUCIÓN] </pre> </div> <p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”</u></p> <p>La mediadora envía un link de patlet para que los docentes respondan a la interrogante</p>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Padlet</p>	<p>20 minutos</p>

<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes.</p>	<p><u>Cierre de sesión</u>          Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en las siguientes sesiones.</p>	<p>Zoom          PPT</p>	<p>5 minutos</p>


## Taller 5: Detención del Pensamiento

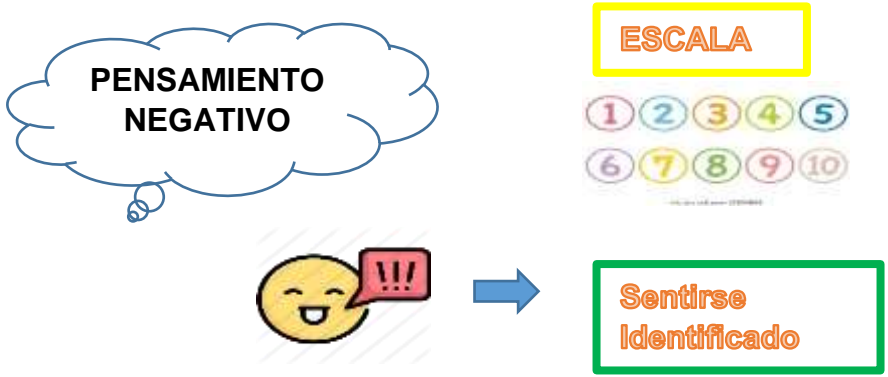
### I. DATOS INFORMATIVOS

- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : miércoles 29 de septiembre del 2021
- Hora : 1hora

### II. OBJETIVO

Revertir los pensamientos negativos, que generan malestar emocional, para sustituirlos por pensamientos adaptativos por medio de las técnicas de relajación

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla.</p> <p>Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
	<p><u>Introducción del tema</u> Se da inicio del taller, con una diapositiva dando la bienvenida y presentando el tema del taller.</p> <div data-bbox="506 943 1409 1295" style="border: 2px solid blue; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando la Quinta Sesión denominada:</b> <b>“Detención del Pensamiento”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: Ser escuchado</u></p> <p>Se pide a los docentes que comenten cual es el primer pensamiento negativo que se le vienen a la mente, con el fin de identificar de una escala del 1 al 10 con cual se sienten identificados.</p> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Dinámica</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Proyectar a los docentes una historia e identificar cuáles son los pensamientos negativos y como sustituirlos por positivos.</p>	<p><u>Tema. Detención del Pensamiento</u></p> <p>Se trabaja el tema de Detención del pensamiento: concepto, una historia, y estrategias.</p> <div data-bbox="499 1040 1037 1317" style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> <p><b>CONCEPTO:</b></p> <p>consiste en detener los pensamientos negativos, que nos generan malestar emocional, para sustituirlos por otros mejores y más adaptativos.</p> </div>	<p>PPT</p> <p>Laptop</p> <p>Video</p>	<p>20 minutos</p>

## HISTORIA

Carolina está en clase. El profesor hace una pregunta que ella cree saber, pero al responder se equivoca. Entonces piensa: no debería haber contestado, siempre meto la pata, los demás siempre lo hacen mejor que yo...

Para Carolina estos pensamientos no son nada motivantes y le generan un estrés máximo cada vez que los experimenta. Probablemente Carolina no vuelva a hablar en clase o le cueste mucho hacerlo.

## ESTRATEGIAS


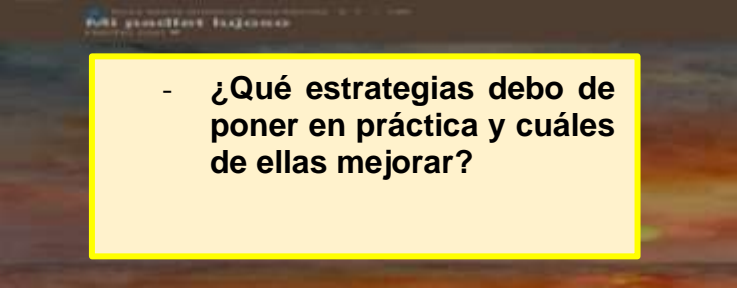

Es necesario que identifique sus emociones negativas y las verbalice

Elegir un estímulo que interrumpa los pensamientos negativos. Puede ser una palmada o un pellizco y simultáneamente utilizar palabras como ¡stop! ¡basta!...

Cambiar de actividad. Una vez se haya interrumpido el pensamiento, se realiza algo diferente para que ese pensamiento no vuelva.

Intentar contrarrestar los pensamientos negativos con pensamientos positivos, en el ejemplo de Carolina, diciéndose:

1. Todo el mundo se equivoca
2. La próxima vez lo haré bien
3. Si no me equivoco no aprendo.

<p>Sensibilizar a los docentes acerca de que todo pensamiento negativo disminuirá gradualmente con el tiempo.</p>	<p><u>Actividad: “Que se quiere poner en evidencia”</u></p> <p>La mediadora explica por medio de las diapositivas que todo pensamiento negativo puede ser sustituido por uno más adaptativo.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”.</u> La mediadora comparte un link de patlet para que los docentes respondan a dos interrogantes:</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>Zoom PPT Padlet</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes.</p>	<p><u>Cierre de sesión</u></p> <p>Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en los siguientes talleres</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>PPT Zoom</p>	<p>5 minutos</p>

## Taller 6: Técnicas de Relajación para el estrés


### I. DATOS INFORMATIVOS

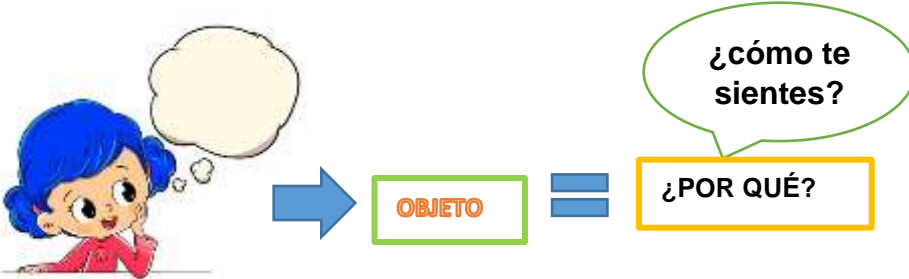

- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : lunes 04 de octubre del 2021
- Hora : 60 minutos


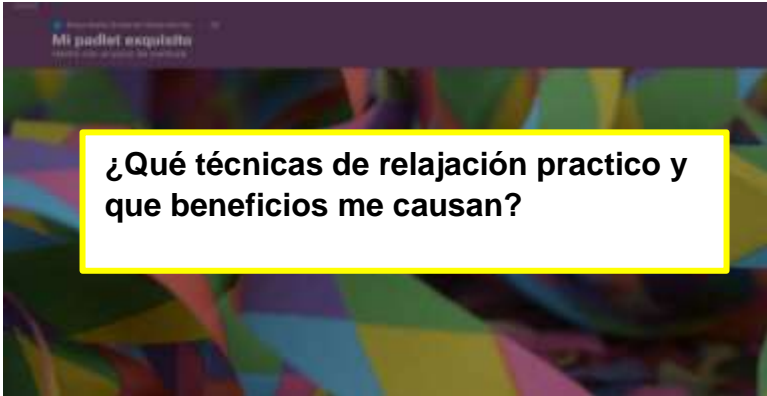
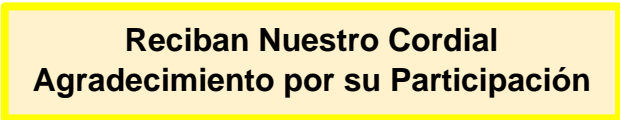
### II. OBJETIVO

Usar las técnicas de respiración para activar la imaginación y la concentración con imágenes positivas y agradables y con ello reducir el pesimismo.



OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes.	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla.</p> <p>Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se da inicio al taller presentando una diapositiva de bienvenida.</p> <div data-bbox="548 938 1402 1281" style="border: 2px solid red; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b></p> <p><b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b></p> <p><b>En unos minutos estaremos iniciando la Sexta Sesión denominada: “Técnicas de Relajación para el Estrés”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: Momentos Felices</u></p> <p>Se solicita a los docentes que se imaginen una situación relajante y la relacionen con un objeto, con el fin de manifestar como se sienten y porque relacionan ese objeto en su imaginación.</p> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Proyectar a los docentes un video de las carcajadas de un bebé. Del mismo modo palabras desordenadas las cuales van a tener que armarlas.</p>	<p><u>Tema. Técnicas de relajación para el estrés</u></p> <p>Se trabaja el tema de Técnicas de relajación para el estrés: video, armar las palabras, con el fin que los docentes identifiquen diferentes técnicas que pueden practicar.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="541 946 774 1227" style="border: 1px solid green; padding: 5px;"> <p>Palabras:</p> <p>YOGA</p> <p>MEDITACIÓN</p> <p>RISA</p> </div> <div data-bbox="835 946 1220 1200" style="border: 1px solid green; padding: 5px;"> <p>Técnicas.</p> <p>VISUALIZACION POSITIVA</p> <p>REIR Y SONREIR</p> <p>PILATES</p> </div> </div> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Video</p>	<p>20 minutos</p>
	<p><u>Actividad: “Que se quiere poner en evidencia”</u></p>		

<p>Sensibilizar a los docentes acerca de existen diversas técnicas de relajación frente al estrés.</p>	<p>La mediadora explica utilizando diapositivas que las técnicas de relajación como el yoga, meditación, risa, etc., generan bienestar.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”</u></p> <p>La mediadora manda un link de patlet para que los docentes responden a dos interrogantes y escriban sus respuestas inmediatamente por esa aplicación, las cuales fueron:</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Padlet</p> <p>Interrogantes</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes.</p>	<p><u>Cierre de sesión:</u> Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en las siguientes sesiones.</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p>	<p>5 minutos</p>


## Taller 7: Técnicas de Respiración


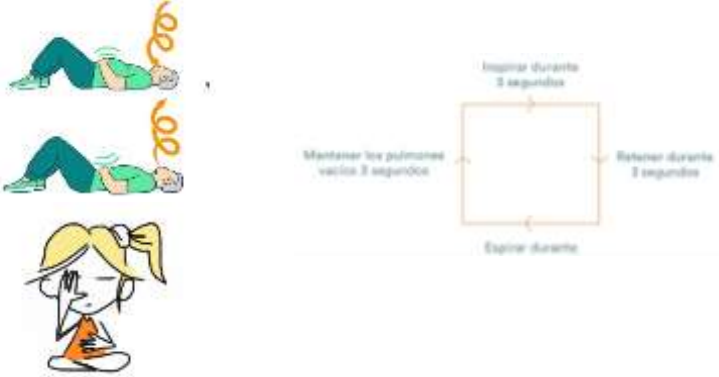
### I. DATOS INFORMATIVOS

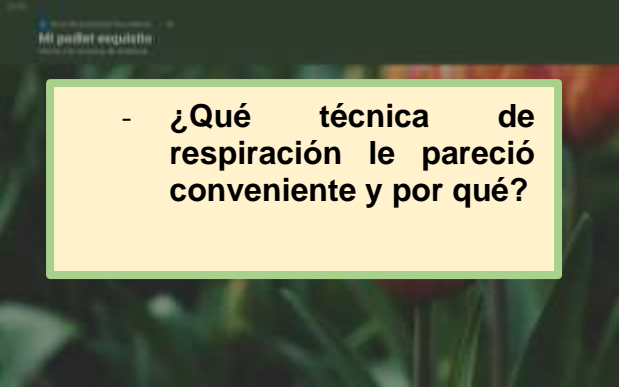
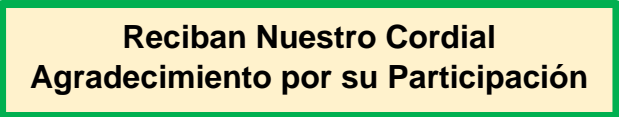

- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : miércoles 06 de octubre del 2021
- Hora : 60 minutos

### II. OBJETIVO

Mantener control físico y mental a través de las técnicas de relajación a fin de reducir la tensión laboral

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla.</p> <p>Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se da inicio al taller presentando una diapositiva de bienvenida.</p> <div data-bbox="493 935 1375 1235" style="border: 1px solid black; background-color: #fff9c4; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando la Séptima Sesión denominada: “Técnicas de Respiración”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: Tomando las cosas con calma</u></p> <p>Se les pide a los docentes que respiren de manera agitada y calmada, comentando una situación, con el fin de reconocer si se dejan entender al momento de emitir la situación.</p>  <p><b>SITUACIÓN</b></p> <p>Con el fin si se dejan entender</p>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Demostrarles a los docentes la técnica de respiración profunda o diafragmática.</p>	<p><u>Tema. Técnicas de respiración</u></p> <p>Se trabajó el tema de Técnicas de respiración: diafragmática, nasal, respiración cuadrada.</p> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Sensibilizar a los docentes acerca de que las técnicas</p>	<p><u>Actividad: “Que se quiere poner en evidencia”</u></p>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p>	<p>20 minutos</p>

<p>de relajación permiten un buen funcionamiento del ser humano, de manera mental, física.</p>	<p>La mediadora explica utilizando diapositivas que toda técnica de respiración es beneficiosa para el buen funcionamiento del ser humano de manera mental y física.</p> <p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”</u></p> <p>La mediadora manda un link de patlet para que los docentes responden a dos interrogantes y escriban sus respuestas inmediatamente por esa aplicación, las cuales fueron:</p> 	<p>Interrogantes Padlet</p>	
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes.</p>	<p><u>Cierre de sesión</u></p> <p>Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en las siguientes sesiones.</p>  	<p>Zoom PPT</p>	<p>5 minutos</p>

## **Taller 8: Técnicas de Control Mental**


### **I. DATOS INFORMATIVOS**


- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : lunes 11 de octubre del 2021
- Hora : 60 minutos

### **II. OBJETIVO**

Aprender a ser conscientes de nuestros pensamientos frente a una conducta. A fin de controlar el estrés por mal afrontamiento



OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla.</p> <p>Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se da inicio al taller presentando una diapositiva de bienvenida</p> <div data-bbox="478 878 1402 1170" style="border: 2px solid green; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando la Octava Sesión denominada: “Técnicas de Control Mental”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: dominándome</u></p> <p>Se les pide a los docentes que escojan a una persona y comiencen a emitir aspectos negativos sobre su trabajo, y luego reflexionen sobre cómo se puede sentir esa persona y que le aconsejarían para regular su conducta.</p> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p> <p>Dinámica</p>	<p>10 minutos</p>
--	---	---	-------------------

<p>Demostrarles a los docentes la importancia del control mental.</p>	<p><u>Tema. Técnicas de Control Mental</u>          Se trabaja el tema de Técnicas de control mental: importancia.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p><b>IMPORTANCIA</b></p> <p>Conoce el poder de la manifestación.</p> <p>Crecimiento profesional.</p> <p>Toma decisiones inteligentes.</p> <p>Sé más optimista.</p> <p>Alcanza tu paz interior.</p> </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Sensibilizar a los docentes acerca de la importancia de las técnicas del control mental.</p>	<p><u>Actividad: “Que se quiere poner en evidencia”</u>          La mediadora explica utilizando diapositivas que las técnicas de control mental permiten el autocontrol de las emociones y el dominio de los pensamientos.</p> <div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; display: inline-block;">TECNICA DE CONTROL</div> <span style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">=</span> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; display: inline-block;">AUTOCONTROL</div>   <div style="text-align: center; margin: 5px 0;"> </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; display: inline-block;">EMOCIONES</div> </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Padlet</p>	<p>20 minutos</p>

	<p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”</u></p> <p>La mediadora comparte un link de patlet para que los docentes respondan a dos interrogantes:</p>	Interrogantes	
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes.</p>	<p><u>Cierre de sesión</u></p> <p>Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en las siguientes sesiones.</p>	Zoom PPT	5 minutos

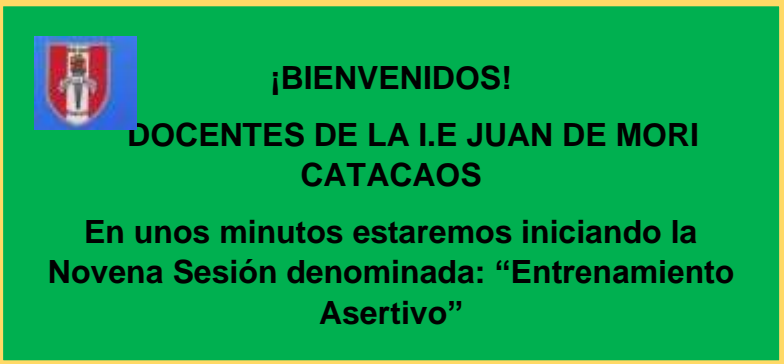
## Taller 9: Entrenamiento Asertivo

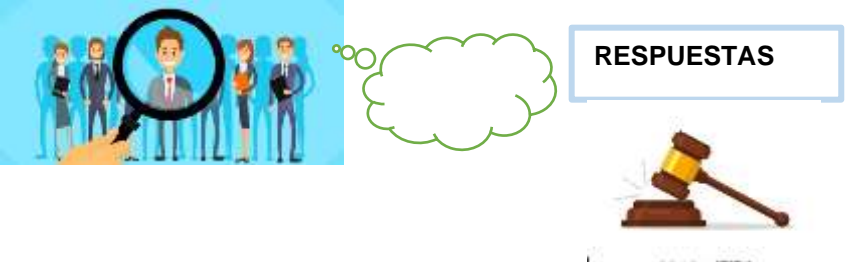
### I. DATOS INFORMATIVOS

- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : miércoles 13 de octubre del 2021
- Hora : 60 minutos

### II. OBJETIVO

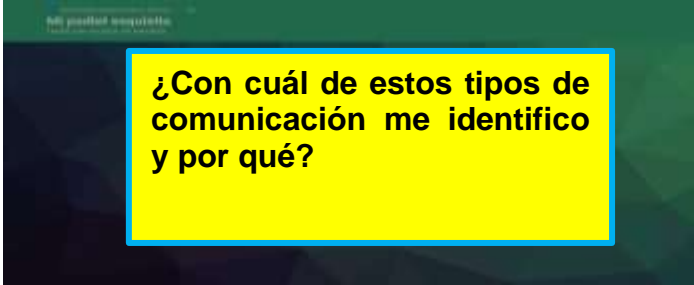
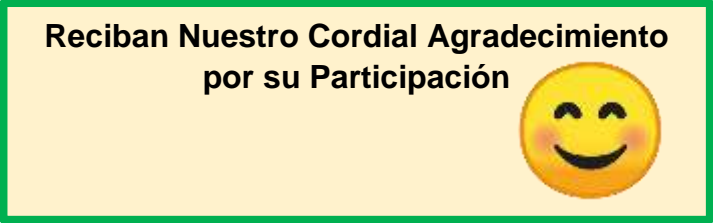
Identificar situaciones en las que se requiere aplicar asertividad.

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes.	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla.</p> <p>Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se inicia el taller presentando la diapositiva de bienvenida</p> 	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: Compartiendo con los Otros</u></p> <p>Se les pide a los docentes que seleccionen una foto, donde tengan que imaginar que sucedió en ese momento. Cada participante deberá dar una o varias respuestas, después de ello se reúnen todas las respuestas y uno de los docentes será el juez que decida quien dio la respuesta más original.</p> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p> <p>Interrogante</p> <p>Respuestas</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Demostrarles a los docentes los tipos de comunicación asertiva.</p>	<p><u>Tema. Entrenamiento Asertivo</u></p> <p>Se trabaja el tema de Entrenamiento Asertivo: características y tipos de comunicación asertiva, definición de asertividad.</p> <div style="border: 2px solid purple; padding: 10px; background-color: #fff9c4;"> <p><b>ASERTIVIDAD</b></p> <p>CONCEPTO: No basta con que lo que se esté diciendo sea verdadero y oportuno, también hace falta expresarlo con respeto y empatía por el otro.</p> </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Diapositiva</p>	<p>20 minutos</p>

	<p>CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Control del tono de voz</li> <li>Contacto visual</li> <li>Control de las propias emociones</li> <li>Expresar el respeto por los otros</li> </ul>		
<p>Sensibilizar a los docentes acerca de cómo poner en práctica asertividad.</p>	<p><u>Actividad: “Que se quiere poner en evidencia”</u></p> <p>La mediadora explica los tipos de comunicación con el fin de que los docentes identifiquen cuál ponen en práctica.</p> <p>TIPOS DE COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pasiva: evitar expresar opiniones</li> <li>- Agresiva: expresar sentimientos y opiniones mediante necesidades.</li> <li>- Asertiva: expresar claramente opiniones</li> </ul> <p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”</u></p>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Padlet</p>	<p>20 minutos</p>



	<p>La mediadora comparte un link de patlet para que los docentes respondan a dos interrogantes:</p> 		
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes.</p>	<p><u>Cierre de sesión</u> Se les agradece y se les motiva a seguir participando en los siguientes talleres</p> 	<p>PPT Zoom</p>	<p>5 minutos</p>


## Taller 10: Entrenamiento en Habilidades Sociales


### I. DATOS INFORMATIVOS

- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : lunes 18 de octubre del 2021
- Hora : 60 minutos


### II. OBJETIVO

Destacar la importancia de los factores cognitivos (pensamientos, creencias, valores, sentimiento, autocrítica) y cómo influyen en la comunicación y en la determinación de la eficacia del comportamiento interpersonal con el entrenamiento de habilidades sociales

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes.	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla.</p> <p>Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se inicia el taller presentando la diapositiva de bienvenida</p> <div data-bbox="506 951 1423 1268" style="border: 2px solid green; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando la Décima Sesión denominada: “Entrenamiento en Habilidades Sociales”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: Demostrando mi Iniciativa</u></p> <p>Se explica a los docentes que tienen que adoptar varios estilos de comunicación: Pasivo: le es indiferente. Agresivo: se enfada y actúa. Asertivo: comprende la situación y actúa. Todo ello frente a una vivida.</p> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Demostrarles a los docentes para que sirvan las habilidades sociales</p>	<p><u>Tema. Entrenamiento en habilidades sociales</u></p> <p>Se explica qué son las habilidades sociales y para qué sirven.</p> <p>Las habilidades sociales, tanto verbales como no verbales sirven para iniciar, mantener y finalizar conversaciones de manera que podamos sentir emociones de pertenencia al grupo.</p>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p>	<p>20 minutos</p>

<p>Sensibilizar a los docentes acerca de por qué algunas personas no tienen habilidades sociales</p>	<p><u>Actividad: “Que se quiere poner en evidencia”</u></p> <p>La mediadora explica por qué algunas personas no han desarrollado habilidades sociales.</p> <div data-bbox="501 370 1377 675" style="border: 1px solid green; background-color: #fff9c4; padding: 10px;"> <p><b>¿Por qué algunas personas no han desarrollado Habilidades Sociales?</b></p> <p>La forma que una persona tiene de comportarse socialmente es el resultado de una personalidad forjada en la infancia en la relación con su entorno familiar y social.</p> </div> <p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”</u></p> <p>La mediadora comparte el link de padlet para que los docentes responden a dos interrogantes y escriban sus respuestas.</p> <div data-bbox="554 870 1308 1190" style="border: 1px solid gray; background-color: #8b4513; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> <p><b>¿Hoy en día consideran que los docentes en el Perú practican las habilidades sociales con sus estudiantes?</b></p> </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Padlet</p> <p>Interrogantes</p>	<p>20 minutos</p>
--	--	---	-------------------

<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes.</p>	<p><u>Cierre de sesión</u>          Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en los siguientes talleres.</p> <div data-bbox="730 410 1360 524" style="border: 2px solid blue; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>Reciban Nuestro Cordial              Agradecimiento por su Participación</b></p> </div> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p>	<p>5 minutos</p>
---	---	------------------------	------------------


## Taller 11: Técnicas de Solución de Problemas

### I. DATOS INFORMATIVOS


- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : miércoles 20 de octubre del 2021
- Hora : 1hora

### II. OBJETIVO


Identificar el problema en una situación, para poder emitir soluciones y mediante ellas evaluarlas y tomar decisiones.

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla.</p> <p>Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se da inicio al taller presentando la diapositiva de bienvenida</p> <div data-bbox="489 951 1425 1248" style="border: 2px solid blue; background-color: yellow; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando la Onceaba Sesión denominada: “Técnicas de Solución de Problemas”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos



<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: En búsqueda de riquezas</u></p> <p>Se solicita a los docentes que mencionen una solución que les ha funcionado en todos los ámbitos, con el fin que reconozcan que una solución no se utiliza en toda situación.</p> <div data-bbox="520 423 789 513" style="border: 1px solid green; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;"> <p>SOLUCIÓN</p> </div> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Demostrarles a los docentes Impedimentos para la resolución de problemas</p>	<p><u>Tema. Técnicas de solución de problemas</u></p> <p>Se trabaja el tema sobre técnicas de solución de problemas, poniendo en manifiesto los impedimentos para la resolución de problemas.</p> <div data-bbox="531 1008 938 1166" style="border: 1px solid yellow; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>1. ¿Estás atascado? Esto ocurre cuando estás muy obsesionado con una solución que solía funcionar bien en el pasado, pero que no tiene utilidad para el problema actual.</p> </div> <div data-bbox="976 992 1409 1222" style="border: 1px solid yellow; padding: 5px;"> <p>2. Estás pensando en usos alternativos? Hay un sesgo cognitivo llamado fijación funcional que podría impedir el desarrollo de tus técnicas de pensamiento crítico haciendo que solo veas la función convencional de un objeto.</p> </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Interrogantes</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Sensibilizar a los docentes acerca</p>	<p><u>Actividad: “Que se quiere poner en evidencia”</u></p>		

<p>que existen herramientas para la solución de problemas.</p>	<p>La mediadora explica las herramientas que se deben tener en cuenta en la solución de problemas.</p> <div data-bbox="499 313 1373 699" style="border: 2px solid blue; padding: 10px;"> <p><b>HERRAMIENTAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pregunta qué pasa. Define el problema y su repercusión en la institución educativa y, a continuación, aclara tu perspectiva para el futuro.</li> <li>2. Pregunta qué es el éxito. Define qué debe conseguir la solución, qué recursos se necesitan, su alcance y los valores que debe respetar.</li> <li>3. Pregunta cuál es la cuestión. Elabora una larga lista de preguntas que, cuando tengan respuesta, solucionarán el problema.</li> <li>4. Genera respuestas. Responde a las preguntas del paso.</li> <li>5. Concibe la solución. Evalúa las posibles ideas basándote en los criterios del paso. Elige una solución.</li> <li>6. Dispón los recursos. Identifica a las personas y los recursos para ejecutar la solución.</li> </ol> </div> <p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”</u></p> <p>La mediadora comparte un link de patlet para que los docentes responden a dos interrogantes.</p> <div data-bbox="506 906 1419 1175" style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>¿Consideras que estas técnicas te beneficiarían? ¿Y por qué?</p> <p>No empieces tratando de solucionar el problema. En primer lugar, procura entender la causa de este.</p> <p>Utiliza preguntas para generar ideas que solucionen el problema.</p> <p>Piensa en problemas anteriores para buscar respuestas a los nuevos.</p> <p>Deshazte de las ideas preconcebidas y las experiencias pasadas antes de intentar abordar el problema.</p> </div>	<p>Zoom PPT Padlet interrogantes</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la</p>	<p><u>Cierre de sesión</u></p>	<p>PPT Zoom</p>	<p>5 minutos</p>

<p>participación a los docentes.</p>	<p>Se les agradece por su participación y se les motiva a seguir participando en las siguientes sesiones.</p> <p><b>Reciban Nuestro Cordial Agradecimiento por su Participación</b></p> 		
--------------------------------------	---	--	--


## **Taller 12: Técnicas de Autocontrol**


### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- Institución Educativa : Juan de Mori
- Localidad/país : Catacaos/Perú
- Docente responsable : Mg. Emperatriz Gómez Palacios
- Participantes : Docentes
- Fecha : martes 26 de octubre del 2021
- Hora : 60 minutos

### **II. OBJETIVO**

Aprender a mantener el equilibrio emocional ante cualquier acontecimiento, situación o pensamiento con ayuda de las técnicas de autocontrol.

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO
Validar la asistencia de los docentes	<p><u>Registro de Asistencia</u> Se les solicita que confirmen su asistencia mediante la plataforma de Zoom con la escritura de sus nombres completos, además se tomará captura de pantalla. Se enviará formulario de Google Drive para registrar la asistencia.</p>	Zoom Formulario Google Drive Captura de pantalla	2 minutos
Presentación de la sesión	<p><u>Introducción del tema</u> Se da inicio del taller dando la bienvenida a los docentes.</p> <div data-bbox="556 906 1413 1203" style="border: 2px solid black; background-color: #fff9c4; padding: 10px; text-align: center;">  <p><b>¡BIENVENIDOS!</b> <b>DOCENTES DE LA I.E JUAN DE MORI CATACAOS</b> <b>En unos minutos estaremos iniciando la Doceava Sesión denominada: “Técnicas de Autocontrol”</b></p> </div>	Zoom PPT	3 minutos

<p>Involucrar y promover la participación de los docentes para el desarrollo del taller.</p>	<p><u>Dinámica de Inicio: Tiempo</u></p> <p>Se explica a los docentes que tienen que insertar hilo en una aguja, con el fin de que manifiesten su autocontrol.</p> 	<p>Zoom</p> <p>PPT</p> <p>Dinámica</p> <p>Cámara</p> <p>Micrófono</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Demostrar a los docentes la clasificación de las técnicas de autocontrol</p>	<p><u>Tema. Técnicas de Autocontrol</u></p> <p>Se explican la clasificación de las técnicas de autocontrol.</p> <div style="border: 2px solid orange; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestar atención al propio comportamiento</li> <li>- Evitar pensar solo en aquello que nos preocupa</li> <li>- Modificar hábitos</li> <li>- Dedicar un tiempo a relajarse</li> <li>- Prestar atención al ambiente.</li> </ul> </div>	<p>Zoom</p> <p>PPT</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Sensibilizar a los docentes acerca que existen estrategias de</p>	<p><u>Actividad: “Que se quiere poner en evidencia”</u></p> <p>La mediadora explica utilizando diapositivas las estrategias para mantener el autocontrol.</p>	<p>PPT</p> <p>Laptop</p>	

<p>cómo mantener autocontrol.</p>	<div data-bbox="510 248 1369 448" style="border: 2px solid green; padding: 5px;"> <p><b>ESTRATEGIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuentra el motivo de tus emociones</li> <li>- Escribe un diario de emociones</li> <li>- Ensayo mental: escenarios de toma de decisiones</li> <li>- Desconéctate: relajación muscular</li> </ul> </div> <p><u>Actividad: “Elaboración de dos interrogantes”</u></p> <p>La mediadora comparte el link de patlet para que los docentes respondan a dos interrogantes</p> <div data-bbox="457 592 1446 789" style="border: 1px solid orange; padding: 5px; background-color: #f0f0f0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Considero que encontrar el motivo de las emociones es importante?</li> <li>- ¿Cuál es el punto de partida que debo dar para mantener el autocontrol y por qué?</li> </ul> </div>	<p>Padlet</p> <p>Interrogantes</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Realizar la síntesis de lo trabajado, motivando la participación a los docentes</p>	<p><u>Cierre de sesión</u></p> <p>Se les agradece por su participación y se les motiva a poner en práctica los talleres recibidos.</p> <div data-bbox="453 963 1472 1084" style="border: 2px solid purple; padding: 5px; background-color: #fff9c4;"> <p>Reciban Nuestro Cordial Agradecimiento por su Participación en los talleres</p> </div>	<p>PPT</p> <p>Zoom</p>	<p>5 minutos</p>

## REFERENCIAS

- Acosta Contreras, M., & Burguillos Peña, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 303–309. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851787033.pdf>
- Alfaro Valverde, A., & Badilla Vargas, M. (2015). El taller pedagógico, una herramienta didáctica para abordar temas alusivos a la Educación Ciudadana. *Revista Electrónica Perspectivas*, 10(0), 81-146. <https://www.drea.co.cr/sites/default/files/Contenido/El taller pedagógico%2C una herramienta didáctica.pdf>
- Álvarez Silva, L., & Espinoza Samaniego, C. (2018). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 1, 77–88. <https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/426/360>
- Ancasi, C. R. M. (2019). Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, periodo 2017. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 113.
- Aravena, F., & González, Á. (2021). Always ready and always well': Exploring stress on school principals in Chile. *International Journal of Educational Development*, 84(0), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2021.102399>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asmaa, H., Saneya, R., & El-Nasereman, S. (2018). Assessment of Work Stress and Coping Strategies among Primary School Teachers. *Med. J. Cairo Univ*, 86(5), 2447–2456. [https://mjcu.journals.ekb.eg/article\\_57869\\_be472851ee5727248189199cecb9cd07.pdf](https://mjcu.journals.ekb.eg/article_57869_be472851ee5727248189199cecb9cd07.pdf)



- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CON-CIENCIA*, 2(1), 117–125. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es&tlng=es).
- Bono Cabré, R. (2015). *Diseños cuasi-experimentales y longitudinales* (Universida). [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30783/1/D\\_cuasi\\_y\\_longitudinales.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30783/1/D_cuasi_y_longitudinales.pdf)
- Brackett, M., & Cipriano, C. (2020). *Teachers Are Anxious and Overwhelmed. They Need SEL Now More Than Ever*. EdSurge Maintains Editorial Control over All Content. <https://www.edsurge.com/news/2020-04-07-teachers-are-anxious-and-overwhelmed-they-need-sel-now-more-than-ever>
- Camacho, C. (2015). Estrategias para disminuir el estrés laboral caso: personal administrativo del departamento de fiscalización del Seniat en el Estado Mérida. *Revista Electrónica Sustentabilidad Al Día*, 6(0), 119–140. <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/resustenta/n6/art07.pdf>
- Castellanos Muñoz, A., Quintana, P., Carvajal Gómez, J., & Vargas González, I. (2021). Relationship of stress and work through systems during the period of confinement in teachers and administrative staff of a higher education institution. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, E39(0), 325–340.
- Çelik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *INNOVAR*, 28(68), :67-75. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70472>
- Chiang Vega, M., Riquelme Neira, G., & Rivas Escobar, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Dankade, U., Bello, H., & Deba, A. (2016). Analysis of job stress affecting the

- performance of secondary schools' vocational technical teachers in north east, Nigeria. *Journal of Technical Education and Training (JTET)*, 8(1), 43–51.
- Daza, F. (2015). *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo* (Ministerio). [https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp\\_349.pdf/ada8c0fd-ff66-4a29-ad86-6134d489262d](https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_349.pdf/ada8c0fd-ff66-4a29-ad86-6134d489262d)
- Díaz Hernández, A. (2017). *Repercusión del estrés percibido y del estrés laboral en los factores de riesgo cardiovascular y en la respuesta inmunitaria mediada por inmunoglobulinas en población laboral*. <https://idus.us.es/handle/11441/69203>
- Domínguez, D. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019*. Universidad César Vallejo.
- Escobar Pérez, J., & Cuervo Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances En Medición*, 6, 27–36. [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Juicio\\_de\\_expertos-\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Juicio_de_expertos-(1).pdf)
- Espinoza Ortiz, A., Pernas Álvarez, I., & González Maldonado, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Centro Para El Desarrollo de Las Ciencias Sociales y Humanísticas En Salud*, 18(3), 697–717. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
- Felistus Wangui, M., Ombu, K., & Iravo, M. (2016). Effects of Work-Related Stress on Teachers' Performance in Public Secondary Schools in Kikuyu Sub County, Kenya. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(5), 1645–1652. <https://www.ijsr.net/archive/v5i5/20051601.pdf>
- Félix Verduzco, R., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT*, 15(64), 31–42. [Dialnet-EIEstresEnElEntornoLaboral-7188504 \(7\).pdf](Dialnet-EIEstresEnElEntornoLaboral-7188504(7).pdf)
- Ferguson, K., Mang, C., & Frost, L. (2017). Teacher Stress and Social Support Usage. *Brock Education Journal*, 26(2), 62–86. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1160705.pdf>
- Fernández Batanero, J., PRomán Graván, P., Reyes Rebollo, M., & Montenegro Rueda, M. (2021). Impact of Educational Technology on Teacher Stress and

- Anxiety: A Literature Review. *Environ. Res. Public Health*, 18(548), 1–13.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18020548>
- Fernández Rodríguez, J. (2012). Estrategias de prevención e intervención en el estrés laboral. *ResearchGate*, 0(0), 1–8.  
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PAPERBilbaoXCONGRESOINTPRL.pdf>
- Flores Ruiz, E., Miranda Novales, M., & Villasís Keever, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencia. Rev Alerg Mex*, 64(3), 364–370.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>
- Franco Taboada, M. (2015). *La medición del estrés en contextos académicos en estudiantes universitarios* [Universidad Da Coruña].  
<https://core.ac.uk/download/pdf/61916735.pdf>
- Gallego, Y., Gil, S., & Sepúlveda, M. (2018). *Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento* [Universidad CES].  
<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISI%D3N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%C9S%20Y%20DISTR%C9S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%D3N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%2028102018.pdf;jsessionid=46E9F537B77>
- Guzmán Meza, M. (2017). *Inteligencia emocional, autoestima y estrés en directores de San Juan de Lurigancho, 2016* [Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21938>
- Harmsen, R., Helms Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *University of Groningen*, 24(6), 626–643.  
<https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>
- Havermans, B., Brouwers, E., Hoek, R., Anema, J., Van der Beek, A., & Boot, C. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC*

*Public Health*, 18(642), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>

Kirigo Gitonga, M., & Mugo Ndag, Ij. (2016). Influence of Occupational Stress on Teachers' Performance in Public Secondary Schools in Nyeri County, Nyeri South Sub County Kenya. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(5), 23–29.

Leal Costa, C., Díaz Agea, J., Ruzafa Martinez, M., & Ramos Morcillo, A. (2021). Work-related stress amongst health professionals in a pandemic. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 44(1), 123–124. <https://doi.org/10.23938/ASSN.0940>

López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación Social Cuantitativa* (Universita). [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf)

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Ciencia América*, 0(3), 47–50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Magallón Botaya, R., Luis, P. de T., Verdes Montenegro, J., Pérula Jiménez, C., Lietor Villajos, N., Cruz, B. M., Garcia Campayo, J., & Moreno Martos, H. (2021). Mindfulness in primary care healthcare and teaching professionals and its relationship with stress at work: a multicentric crosssectional study. *BMC Family Practice*, 0(0), 22–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12875-021-01375-2>

Mandeville, P. (2012). Diseños experimentales. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 15(57), 151–155. <https://www.redalyc.org/pdf/402/40223164022.pdf>

Martínez González, J., García Valerio, A., & Vili, M. (2017). Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. *Horizonte Sanitario*, 16(1), 38–45. <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1388>

- Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista De Comunicación Y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Martínez Ramón, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(1), 1–9. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>.
- Medina Guillen, L., Quintanilla Ferrufino, G., Palma Vallejo, M., & Medina Guillen, M. (2021). Workload in a group of Latin American teachers during the covid-19 pandemic. *Uniciencia*, 35(2), 1-13,. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15359/ru.35-2.15>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–2011. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es)
- Mendes Rodrigues, L., Campelo Lago, E., Aparecida Pinheiro, C., Ivonizete, P. R., & Vasconcelos Mesquita, G. (2020). Stress and depression in teachers from a public education institution. *Enfrefremeria Global*, 19(1), 232–242. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Meza Cano, J., Morales Ruiz, M., & Del Carmen Flores Macías, R. (2016). Diseño e implementación de un taller en línea sobre entornos personales de aprendizaje. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 0(49), 75–90. <https://www.redalyc.org/pdf/368/36846509006.pdf>
- Monje Álvarez, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa* (Universida). [http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/blog/docentes/trabajos/23420\\_78425.pdf](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/23420_78425.pdf)

- Naima, A. M., & Kaj Björkqvist, K. (2017). Factors Associated with Occupational Stress among University Teachers in Pakistan and Finland. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(2), 1–14. <https://media.neliti.com/media/publications/135898-EN-factors-associated-with-occupational-str.pdf>
- Oblitas, L. (2004). *Psicología de la salud y calidad de vida* (Internatio). [https://issuu.com/cengagelatam/docs/oblitas\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/oblitas_issuu)
- OBryan, S. (2019). Work-Related Stress and Coping Strategies for Elementary Teachers. *Culminating Projects in Education Administration and Leadership*, 0(0), 1–113. [https://repository.stcloudstate.edu/edad\\_etds/62/](https://repository.stcloudstate.edu/edad_etds/62/)
- Ochoa, V. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estres laboral*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Oteer, R. (2015). Stress at Work and Its Subsequent Problems among Teachers of the Public Schools Which Operate the School-Based Violence Reduction Program (VRP) in Tulkarm Governorate. *World Journal of Education*, 5(4), 26–37. <https://doi.org/10.5430/wje.v5n4p26>
- Paima Olivari, R., Luján Peche, M., Corcuera Ciudad, R., Chambergo Michilot, D., Patiño Villena, A., Runzer Colmenares, F., Reyna Orozco, P., & Echegarray Orsero, E. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. *Medicina Interna de México*, 35(6), 835–844. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90363>
- Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura* [Universidad de Piura].

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE\\_EDUC\\_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

Prieto, G., & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles Del Psicólogo*, 31(1), 67–74. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>

Prieto Larrocha, M. (2015). *Eficacia de la Terapia Cognitivo Conductual (TCC) y de la TCC-Focalizada en el Trauma en Infancia Maltratada* [Universidad de Murcia].

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/373197/TMPL.pdf?sequence=1>

Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248–252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Rabago Mingoa, T. (2017). Filipino teachers' stress levels and coping strategies. *Research Congress De La Salle University, Manila, Philippines*, 0(0), 1–5. <https://www.dlsu.edu.ph/wp-content/uploads/pdf/conferences/research-congress-proceedings/2017/LLI/LLI-I-020.pdf>

Rendón Macías, M., Villasís Keeve, M., & Miranda-Novales, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397–407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Rodríguez, E. (2018). *Tècniques de relajaciòn en el pacient con ansiedad*. Nterpsiquis. XIX Congreso Virtual Internacional de Psiquiatría. [https://psiquiatria.com/congresos/pdf/1-1-2018-23-pon3\\_005.pdf](https://psiquiatria.com/congresos/pdf/1-1-2018-23-pon3_005.pdf)

Rodríguez Fernández, J. (2014). estrategias de prevención e intervención en el estrés laboral. *At: Bilbao*, 0(0), 1–8. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2604.3606>

Rosales Fernández, J. (2016). *Estrés académico y hábitos de estudio en universitarios de la carrera de psicología de un centro de formación superior privada de Lima-Sur* [Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/124/1/ROSALES>

FERNANDEZ.pdf

Sam Schonfeld, I., Bianchi, R., & Luehring Jones, P. (2017). *Consequences of Job Stress for the Mental Health of Teachers* (Springer I).  
[https://www.cuny.cuny.edu/sites/default/files/Schonfeld I. S. et al. %282017%29.pdf](https://www.cuny.cuny.edu/sites/default/files/Schonfeld_I_S_et_al.%282017%29.pdf)

Sánchez, F. M. D. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos* (S. L. Editorial CEP (ed.)).

Sánchez Guerrero, Y. (2015). *Relación entre estrés y depresión. Análisis de sus bases neurobiológicas* [Universidad de Salamanca].  
[https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/126778/TFG\\_SanchezGuerrero Y\\_Relacionentreestres.pdf?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/126778/TFG_SanchezGuerrero_Y_Relacionentreestres.pdf?sequence=1)

Sandín, B., & Chorot, P. (2017). Cuestionario de Sucesos Vitales (CSV): Estructura factorial, propiedades psicométricas y datos normativos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 22(0), 95–115.  
<https://doi.org/10.5944/rppc.v<ol.22.num.2.2017.19729>

Sandoval, M., Vivar, S., & Guamán, C. (2021). Integrative model focused on personality for the adequate management of the level of work stress. *Universidad y Sociedad*, 13(S1), 60–67.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104964949&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=b1caf4f6088123c3722f3a4df091aa25&sot=a&sd t=a&sl=14&s=estrés+laboral&relpos=58&citeCnt=0&searchTerm=>

Sarsosa Prowesk, K., & Charria Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), :44-52.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>

Shkëmbi, F., Melonashi, E., & Fanaj, N. (2015). Workplace Stress Among Teachers in Kosovo. *SAGE Open*, 0(0), 1–8. <https://doi.org/10.1177/2158244015614610>

Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2020). Psychosocial Risk Factors and



- Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323–353. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/304>
- Tamara, O., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227–232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). The Relation of Job Demands to Teacher and Staff Stress: Impact of a Job Crafting Intervention. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 229(0), 975–989. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/125916691.pdf>
- Velázquez Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana Antropológica*, 55(2), 117–147. <https://doi.org/10.22380/2539472X.802>
- Villarroel Zuazua, A., & González Ramírez, M. (2015). Intervención cognitivo-conductual y centrada en soluciones para disminuir el estrés académico en estudiantes universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 18(4), 1363–1387. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2015/epi154d.pdf>
- Wallnäs, A., & Jendle, H. (2017). Effects of Exercise, Social Support and Hardiness on Occupational Stress in Swedish teachers. *Psychology III*, 0(0), 1–40. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1120081/FULLTEXT01.pdf>
- Wengel Woźny, K., Szefczyk Polowczyk, L., & Agata, Z. (2015). Stress in the teaching profession. *Journal of Education, Health and Sport*, 5(6), 191–210. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.18491>
- Zaheer Hamid, C., & Botha, C. (2015). Work Stress and its Influence on the Work Performance of Swaziland Teachers in the Swaziland School Education System. *Journal of Psychology*, 6(2), 142–157. <https://doi.org/10.1080/09764224.2015.11885532>
- Zorrilla Hidalgo, A. (2017). *Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto.*

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente:  Talleres de prevención	Son medios de tecnología educativa orientados a transmitir un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para reducir problemas como el salud psicológica o estrés laboral(Daza, 2015)	Es un conjunto de talleres estructurados en sesiones para la aplicación de técnicas cognitivas, fisiológica y conductuales.	Dimensión 1: Técnicas cognitivas: Sirve para ver diferente la percepción, la interpretación y evaluación de los problemas (Daza, 2015)	Indicador 1: Reestructuración cognitiva.	Nominal
				Indicador 2: Técnicas conductuales para la modificación del pensamiento automático y deformado.	
				Indicador 3: Desensibilización sistemática.	
				Indicador 4: Inoculación de estrés.	
				Indicador 5: Detención del pensamiento.	
			Dimensión 2: Técnicas fisiológicas: Sirven para reducir situaciones fisiológicas, emocionales y físicos (Ávila, 2014).	Indicador 1: Técnicas de relajación para el estrés.	
				Indicador 2: Técnicas de respiración.	
				Indicador 3: Técnicas de control mental.	
			Dimensión 3: Técnicas conductuales: Busca potenciar conductas adaptativas a través de estrategias comportamentales para ayudar a resolver problemas (Magallón Botaya et al., 2021)	Indicador 1: Entrenamiento asertivo	
				Indicador 2: Entrenamiento en habilidades sociales	
				Indicador 3: Técnicas de solución de problemas	
				Indicador 4: Técnicas de autocontrol	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente:  Estrés laboral	Es una respuesta fisiológica, emocional y conductual ante una reacción química, psicológica y física desde una posición holística y sistémica en un contexto laboral (Félix Verduzco et al., 2018).	Esta operacionalizada en base a cinco dimensiones por estrés, por ansiedad, por depresión, por creencias desadaptativas, por presión laboral y por mal afrontamiento.	Dimensión 1: Estrés por ansiedad: Es una reacción del organismo frente a una a un estímulo catastrófico expresados en síntomas psíquico, cognitivos y fisiológicos, en donde el sujeto busca un refugio ante escenario nublado (Anccasi, 2019).	Indicador 1: Tranquilidad	De intervalo
				Indicador 2: Tensión	
				Indicador 3: Control	
			Dimensión 2: Estrés por depresión: Es un estilo cognitivo producto de una falta de control sobre la falta afectiva negativa (Sánchez, 2015).	Indicador 1: Tristeza.	
				Indicador 2: Pesimismo	
				Indicador 3: Energía	
			Dimensión 3: Estrés por creencias desadaptativas: Es una reacción emocional frente a determinadas situaciones cotidianas estresantes (Rodríguez, 2018).	Indicador 1: Nivel salarial	
				Indicador 2: Reconocimiento social	
			Dimensión 4: Estrés por presión laboral: Se produce por presión y recarga laboral, independiente del tamaño de la organización productiva o social (Chiang Vega et al., 2018).	Indicador 1: Clima laboral	
				Indicador 2: Exceso de trabajo	
Dimensión 5: Estrés por mal afrontamiento: Básicamente ocurre por falta de recursos psicológicos o emocionales (Martínez Ramón, 2015)	Indicador 1: Adaptación a los cambios				
	Indicador 2: Recursos para ejercer la labor				

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO: ESTRÉS LABORAL

Estimado docente: El presente instrumento constituye parte del trabajo de Investigación denominado: Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral que tiene como objetivo conocer el estrés laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria de la provincia de Piura, 2021, para lo cual solicitamos su colaboración respondiendo el cuestionario, se guardará el anonimato y confidencialidad de la información.

**Indicaciones:** Estimado participante se le invita a responder este cuestionario digital elaborado para medir el estrés laboral, el cual tendrá una duración aproximada de 15 minutos. Después de completar la información general, marca una opción de la escala propuesta para cada ítem. La información que se registre será confidencial. Se agradece anticipadamente su valiosa participación y permiso.

TENGA EN CUENTA LA SIGUIENTE ESCALA

Escala de respuesta	
Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

ÍTEMS	1	2	3
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales			
2. La atención al trabajo está alterando mis hábitos de sueño			
3. Hay tareas laborales que afronto con temor			
4. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso.			
5. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración			
6. En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que tenga sudoración.			
7. La tensión en el trabajo altera mis hábitos alimenticios			
8. Los problemas laborales afectan mi salud física			
9. La tensión laboral hace que vaya al baño con mayor frecuencia de lo normal			
10. Tomo algunos tranquilizantes para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo			
11. Me siento triste más de lo normal por los problemas laborales			
12. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente			
13. Siento ganas de llorar sin una razón aparente			
14. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo			
15. Veo el futuro sin ilusión			
16. Me falta energía para afrontar la labor docente			
17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar			

18. Mi salario es coherente con las actividades que realizo.			
19. En mi institución se reconoce el buen desempeño de los trabajadores			
20. Los directivos reconocen mi desempeño docente periódicamente.			
21. En mi institución educativa se promueve continuamente un clima favorable.			
22. En mi institución se mantienen relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores			
23. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención a los estudiantes, que en explicarles			
24. Considero que los informes solicitados por el ministerio de educación son innecesarios.			
25. Considero que la enseñanza remota me demanda mayor tiempo en cada jornada de trabajo			
26. En mi institución educativa se programan reuniones innecesarias fuera de horario de trabajo.			
27. El Minedu, DRE, UGEL programan capacitaciones fuera de mi horario laboral			
28. Considero que tanto la diversificación curricular del currículo nacional como la estrategia "Aprendo en casa" son innecesarios porque sobrecargan mis horarios personales.			
29. Me adapto a las exigencias laborales que demanda la educación remota.			
30. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo			
31. Adapto mis estrategias de enseñanza aprendizaje a los entornos virtuales			
32. Las aulas virtuales en las que trabajo me resultan acogedoras.			
33. Contribuyo a resolver con facilidad los conflictos de convivencia institucionales.			

Gracias

## Ficha técnica del instrumento

<b>Ficha técnica del instrumento</b>		
1.- Nombre del instrumento	Cuestionario de estrés laboral	
2. Autora	Gómez Palacios, Emperatriz	
3. Fecha	2021	
4. Objetivo	Medir el estrés laboral mediante la opinión de docentes de las instituciones educativas	
5. Dirigida a	Docentes de las instituciones educativas “Juan de Mori” y “Cayetano Heredia” ambas ubicadas en el distrito de Catacaos	
6. Administración	Electrónica	
7. Aplicación	Directa	
8. Duración	20 minutos	
9. Tipos de ítems	Enunciados	
10 N° de ítems	33	
11. Distribución	Dimensiones D1: Estrés por ansiedad (10 ítems) D2: Estrés por depresión (7 ítems) D3: Estrés por creencias desadaptativas (3 ítems) D4: Estrés por presión laboral (8 ítems) D5: Estrés por mal afrontamiento (5 ítems)	
12. Escala valorativa	Escala de Likert	Valor
	Nunca	1
	A veces	2
	Siempre	3
13. Nivel	Valor	Intervalo
Bajo	1	78-99
Medio	2	56-77
Alto	3	33-55

Fuente: Elaboración propia



### Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O JUICIO DE EXPERTOS																
INSTRUMENTO DE VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL																
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES			1. Nunca	2. A veces	3. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
ESTRÉS LABORAL (VD): Es una respuesta fisiológica, emocional y conductual ante una reacción química, psicológica y física desde	Estrés por ansiedad	Tranquilidad	1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales				X		X		X		X		
			2	La atención del trabajo está alterando mis hábitos de sueño				X		X		X		X		
			3	Hay tareas laborales que afronto con temor				X		X		X		X		
		Tensión	4	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso.				X		X		X		X		
			5	Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración				X		X		X		X		
			6	En la institución educativa se dan				X		X		X		X		

			situaciones de tensión que hacen que tenga sudoración.											
		7	La tensión en el trabajo altera mis hábitos alimenticios				x		x		x		x	
		8	Los problemas laborales afectan mi salud física				x		x		x		x	
		9	La tensión laboral hace que vaya al baño con mayor frecuencia de lo normal				x		x		x		x	
	Control	10	Tomo algunos tranquilizantes para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo				x		x		x		x	
		11	Me siento triste más de lo normal por los problemas laborales				x		x		x		x	
		12	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente				x		x		x		x	
	Estrés por depresión	Tristeza	13	Siento ganas de llorar sin una razón aparente				x		x		x		x
			Pesimismo	14	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo				x		x		x	

		15	Veo el futuro sin ilusión				x		x		x				
		Energía	16	Me falta energía para afrontar la labor docente				x		x		x			
			17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar				x		x		x			
Estrés por creencias desadaptativas	Nivel salarial	18	Mi salario es coherente con las actividades que realizo.				x		x		x				
	Reconocimiento social	19	En mi institución se reconoce el buen desempeño de los trabajadores				x		x		x				
		20	Los directivos reconocen mi desempeño docente periódicamente.				x		x		x				
Estrés por presión laboral	Clima laboral	21	En mi institución se promueve continuamente un clima favorable.				x		x		x				
		22	En mi institución se mantienen relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores				x		x		x				
	Exceso de trabajo	23	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención a los				x		x		x				

			estudiantes, que en explicarles										
		24	Considero que los informes solicitados por el ministerio de educación son innecesarios.				x		x			x	
		25	Consideras que la enseñanza remota te demanda mayor tiempo en cada jornada de trabajo				x		x			x	
		26	En mi institución se programan reuniones innecesarias fuera de horario de trabajo.				x		x			x	
		27	El Minedu, DRE, UGEL programan capacitaciones fuera de mi horario laboral.										
		28	Considero que tanto la diversificación curricular del currículo nacional como la estrategia "Aprendo en casa" son innecesarios porque sobrecargan mis horarios personales.				x		x			x	
Estrés por mal afrontamiento	Adaptación a los cambios	29	Me adapto a las exigencias				x		x			x	

			laborales que demanda la educación remota.										
			30 Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo				x		x			x	
			31 Adapto mis estrategias de enseñanza aprendizaje a los entornos virtuales				x		x			x	
		Recursos para ejercer la labor	32 Las aulas virtuales en las que trabajo me resultan acogedoras.				x		x			x	
			33 Contribuyo a resolver con facilidad los conflictos de convivencia institucionales.				x		x			x	

**Validación de Instrumento por Experto 1**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del estrés laboral.

**Dirigido a:** Docentes de instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Victor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor en Educación.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
X		

Tumbes, junio del 2021



.....  
Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 1

## Validación de instrumento por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del estrés laboral.

**Dirigido a:** Docentes de instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

**Apellidos y nombres del evaluador:** FIESTAS PURIZACA JOSÉ GUADALUPE

**Grado académico del experto evaluador:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL DE PUNO / ESCUELA DE POSGRADO

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 12 AÑOS

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

25 de junio del 2021

Dr. José Guadalupe Fiestas Purizaca

DNI : 25608190

Experto 2

### Validación de instrumento por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del estrés laboral.

**Dirigido a:** Docentes de instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

**Apellidos y nombres del evaluador:** Jacinto Chunga Juan José

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor en Educación

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** Universidad Nacional de Piura / Escuela de posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 10 años

**Valoración:**

Buena ✓	Regular	Mala
------------	---------	------

25 de junio del 2021

.....  
Dr. Juan José Jacinto Chunga

DNI: 02661017

Experto 3



**Validación de Instrumento por Experto 4**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del estrés laboral.

**Dirigido a:** Docentes de instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

**Apellidos y nombres del evaluador:** ALVA ALVA WALTER GASTÓN

**Grado académico del experto evaluador:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA / ESCUELA DE POSGRADO

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 AÑOS

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

25 de junio del 2021



Dr. Walter Gastón Alva Alva

DNI: 00244802

Experto 4

**Validación de instrumento por Experto 5**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del estrés laboral.

**Dirigido a:** Docentes de instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

**Apellidos y nombres del evaluador:** *García Saba Manuel Hernán*

**Grado académico del experto evaluador:** *Doctor en Educación*

**Áreas de experiencia profesional:** Social () Educativa #

**Institución donde labora:** *Universidad Nacional de Piura/Escuela*

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** *10 años de Posgrado.*

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25 de junio del 2021

  
.....  
Dr. Manuel Hernán García Saba  
DNI: 02737725  
Experto 5

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS TALLERES**

**Título:** Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

Indicadores	Criterios	Medianamente adecuado					Totalmente adecuado					Observaciones											
		Inadecuado 0 - 20	21 - 40	Adecuado 41 - 60	Muy adecuado 61 - 80	Totalmente adecuado 81 - 100																	
	<b>Aspectos de Validación</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.																						
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.																						
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																						
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																						
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.																						
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																						
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos técnicos-científicos.																						
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																						
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																						
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																						

**INSTRUCCIONES:** Esta ficha sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 87 puntos (Totalmente adecuado)

Tumbes, 30 de setiembre de 2021.

Experto: Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros  
 ORCID: 0000-0002-0429-294X  
 Profesión: Docente  
 DNI: 00244802  
 Celular: 929923839



Firma del Experto 1

## Validación del programa por Experto 2

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS TALLERES

Título: Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021

Indicadores	Criterios	Mediamente adecuado					Totalmente adecuado					Observaciones										
		Inadecuado	21 - 40	41 - 60	Muy adecuado	81 - 100	0 - 20	21 - 40	41 - 60	Muy adecuado	81 - 100											
Aspectos de Validación																						
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
2. Objetividad	Las sesiones expresan conclusiones observables.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	95
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																					95
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones																					96
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos necesarios a trabajar.																					95
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																					93
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teórico-científicos.																					98
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																					96
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																					96
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																					95

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 95.4 puntos (Tratamiento adecuado)

Piura, 30 de setiembre de 2021.

Experto: Dr. Walter Gastón Alva Alva  
 ORCID: 0000-0002-0091-1416  
 Profesión: Docente  
 DNI: 00244602  
 Celular: 969646837



Firma del Experto 2

## Validación del programa por Experto 3

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS TALLERES

**Título:** Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos,

2021

Indicadores	Criterios	Inadecuado		Medianamente adecuado		Adecuado		Muy adecuado		Totalmente adecuado		Observaciones									
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	%														
<b>Aspectos de Validación</b>																					
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.	0	6	11	18	21	28	31	36	41	48	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
2. Oportunidad	Las sesiones expresan conductas observables.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																				
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																				
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos necesarios a fortalecer.																				
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																				
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.																				
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																				
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																				
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																				

**INSTRUCCIONES:** Esta ficha sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 94.5 puntos (Totalmente adecuado)

Piura, 30 de setiembre de 2021.

Experto: Dr. José Guadalupe Feijas

Piura

ORCID: 0000-0002-6547-9994

Profesión: Docente

DNI: 25606190

Cellular: 942115237




Firma del Experto 3

# Validación del programa por Experto 4

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS TALLERES**

Título: Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacas, 2021

Indicadores	Criterios	Indicador		Mediamente adecuado		Adecuado		Muy adecuado		Tratamiento adecuado		Observaciones
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	
Aspectos de Validación												
1 Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.											
2 Oportunidad	Las sesiones expresan conductas observables.											
3 Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.											
4 Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.											
5 Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos necesarios a trabajar.											
6 Intencionalidad	Las sesiones reflejan las dimensiones de la teoría.											
7 Coherencia	Las sesiones están basadas en aspectos teórico-prácticos.											
8 Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.											
9 Metodología	Las sesiones responden el diseño de investigación metodológica.											
10 Permanencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.											
<b>INSTRUCCIONES:</b> Esta ficha sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá marcar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.												
<b>PROMEDIO 93.5 puntos (Tratamiento adecuado)</b>												
Punt. 30 de febrero de 2021.												
Experto Dr. Juan José Juárez Chuqui DNI: 1000-0002-2719-5147 Profesión: Doctore DNI: 02681917 Celular: 985092687												
 Firma del Experto 4												

## Validación del programa por Experto 5

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS TALLERES**  
 Título: Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Calcaos, 2021

Indicadores	Criterios	Mediamente adecuado					Muy adecuado					Totalmente adecuado	Observaciones	
		1 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	1 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100			
<b>Aspectos de Validación</b>														
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.													96
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.													96
3. Actualidad	Las sesiones están asociadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.													95
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.													96
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos necesarios a fortalecer.													95
6. Interconexión	Las sesiones vinculan las dimensiones del tema.													93
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos técnicos-científicos.													97
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.													96
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológica.													95
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.													95
<b>INSTRUCCIONES:</b> Esta ficha sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Debers colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.														
<b>PROMEDIO: 94.5 puntos (Totalmente adecuado)</b>														
Punt. 30 de setiembre de 2021.														
Experto Dr. Manuel Hernán García Saba ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0001-5295-5458">https://orcid.org/0000-0001-5295-5458</a> Profesión: Docente DNI: 82737725 Celular: 951987059														
 Firma del Experto 5														

## Confiabilidad del instrumento

### Confiabilidad total

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
scale	0.745	<b>0.779</b>

### Confiabilidad por cada ítem

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
Ítem 1	0.737	0.774
Ítem 2	0.731	0.767
Ítem 3	0.727	0.764
Ítem 4	0.733	0.767
Ítem 5	0.732	0.768
Ítem 6	0.733	0.769
Ítem 7	0.727	0.765
Ítem 8	0.723	0.762
Ítem 9	0.724	0.759
Ítem 10	0.725	0.758
Ítem 11	0.716	0.756
Ítem 12	0.723	0.760
Ítem 13	0.715	0.755
Ítem 14	0.722	0.757
Ítem 15	0.725	0.762
Ítem 16	0.731	0.767
Ítem 17	0.728	0.767
Ítem 18	0.760	0.786
Ítem 19	0.758	0.789
Ítem 20	0.759	0.788
Ítem 21	0.756	0.788
Ítem 22	0.751	0.786
Ítem 23	0.761	0.790
Ítem 24	0.737	0.773
Ítem 25	0.722	0.761
Ítem 26	0.744	0.777
Ítem 27	0.745	0.779
Ítem 28	0.739	0.774
Ítem 29	0.757	0.794
Ítem 30	0.752	0.787
Ítem 31	0.751	0.795
Ítem 32	0.755	0.787
Ítem 33	0.759	0.792



## Anexo 4. Autorización para la aplicación del instrumento

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 22 de junio del 2021

### SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

Mgtr. Esterfilia Zapata Medina de Crisóstomo  
Directora de la IE "Coronel José Andrés Razuri"

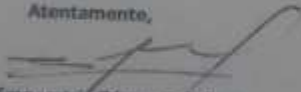
Emperatriz Gómez Palacios identificada con DNI N° 02806769 estudiante del curso Diseño del Proyecto de Investigación del programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura, ante Usted me presento y espongo:

Que me encuentro desarrollando el proyecto de investigación titulado "Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021", con la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, así mismo, le solicito autorización para aplicar el instrumento denominado cuestionario de estrés laboral a docentes de educación secundaria, la información servirá para elaborar la prueba piloto consistente en la confiabilidad del instrumento.

Por este motivo solicito a usted Directora, me brinde las facilidades y emitir la constancia en la que autorice la aplicación del instrumento para la recolección de datos de la prueba piloto en la institución educativa bajo su dirección.



Atentamente,

  
Mgtr. Emperatriz Gómez Palacios  
DNI 02806769



"AÑO DEL BICENTENARIO: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CORONEL JOSÉ ANDRÉS RAZURI"  
INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA

CALLETERA PUEBLA, CHICLAYO - Km. 974 - CTRA. MOSE - REGIÓN PIURA  
Cel. 980115207

Piura, 24 de junio del 2021

#### AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

La Directora de la Institución Educativa "Coronel José Andrés Razuri", suscribe la presente.

#### AUTORIZA:

A la Mgtr. Emperatriz Gómez Palacios, identificada con DNI N° 02806769, quien es estudiante del programa de Doctorado en Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura, para la aplicación del instrumento denominado Cuestionario de estrés laboral a docentes de educación secundaria, el cual forma parte del proyecto de investigación titulado "Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021"

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Atentamente,



*Emperatriz Gómez Palacios*  
DIRECTORA GENERAL  
0980115207

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 21 de septiembre del 2021


**SOLICITO:** Autorización para el desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos

Mg. Elizabeth del Carmen More Santos  
Subdirectora de la IE Juan de Mori, Catacaos

Emperatriz Gómez Palacios, identificada con DNI N°02806769 estudiante del curso Desarrollo del Proyecto de Investigación, del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura, me encuentro desarrollando la investigación titulada Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021, bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo que es necesario desarrollar los talleres y aplicar los instrumentos respectivos de pretest y postest, a una muestra de 40 docentes.


Que, en tal sentido solicito a usted subdirectora, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de datos de las pruebas pretest y postest.

Atentamente

  
Mg. Emperatriz Gómez Palacios  
DNI 02806769

Recibido



  
Mg. Elizabeth More Santos  
SUB DIRECTORA ENCARGADA  
02779552

21-09-2021

Escuela de Posgrado



INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"JUAN DE MORI"  
CATACAOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Catacaos, 21 de septiembre del 2021

**AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE INVESTISTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

La Subdirectora de la Institución Educativa Juan de Mori, del distrito de Catacaos, suscribe la presente.

**AUTORIZA:**

A la Mg. Emperatriz Gómez Palacios, identificada con ONI N° 02806769, estudiante del programa de Doctorado en Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura, quien se encuentra desarrollando la investigación titulada "Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021" bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Osneros.

Por lo antes indicado AUTORIZO brindar las facilidades para desarrollar la investigación y aplicar el pretest y postest a 40 docentes de la IE.

Atentamente



  
Mg. Emperatriz Gómez Palacios  
SUB DIRECTORA ENCARGADA  
D 2794553  
f 21-09-2021

## Anexo 5. Consentimiento informado

### Anexo 5. Consentimiento informado

Yo, Rafael Rivera Vidal, docente de la IE Juan de Mori del distrito de Catacaos, identificado con DNI N° 02772580, de 53 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominada: **Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021**; dirigido por Emperatriz Gómez Palacios, con fines de investigación:

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de los talleres y las razones específicas por las que se realizan. También he sido informado de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizaran los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entendiéndolo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de Educación, no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses; se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación; con un número de clave que ocultará mi identidad, si en los resultados de mi participación como docente se hiciera evidente algún problema relacionado con mis competencias digitales en la institución educativa, se me brindará orientación al respecto.

Piura, 07 de octubre del 2021



Rafael Rivera Vidal

DNI N° 02772580

## Anexo 6. Bases de datos

### Pretest Grupo Control y Grupo Experimental

		PRE TEST DE ESTRES LABORAL GRUPO CONTROL																																													
		Estrés por ansiedad									Estrés por depresión							Estrés por creencias desadaptativas				Estrés por presión laboral								Estrés por mal afrontamiento																	
		11			12			13			D 2	NI V EL	14			15			16	D 3	NI V EL	17		18		D 4	NI V EL	19				110				D 5	NI V EL	111			112		D 6	NI V EL	V D	NI V EL	
ITE	M	1	2	3	4	5	6	7	8	9			0	1	1	1	1	1	1			1	1	2	1			1	2	1	1	2	2	2	2			2	2	2	2	2					2
Muestra	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	4	AL T O	2	1	1	2	1	1	1	9	AL T O	1	1	2	4	AL T O	1	2	2	1	1	2	1	2	2	AL T O	1	1	1	1	1	2	6	AL T O	4	5
	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	7	ME DI O	2	1	1	2	1	1	9	AL T O	2	1	3	6	ME DI O	1	2	1	1	1	1	2	1	0	AL T O	1	1	1	1	1	1	5	AL T O	4	7	
	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	5	AL T O	1	2	2	1	1	2	2	1	AL T O	1	2	1	4	AL T O	2	2	2	1	1	1	1	1	1	AL T O	3	1	3	3	2	2	ME DI O	5	3	
	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	AL T O	1	1	1	1	1	2	1	8	AL T O	2	1	1	4	AL T O	1	1	1	1	1	2	1	1	9	AL T O	1	1	1	1	1	1	5	AL T O	4	0
	5	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	7	ME DI O	2	1	2	1	1	2	2	1	AL T O	1	1	1	3	AL T O	1	1	1	1	3	2	2	1	2	AL T O	1	1	1	1	1	1	5	AL T O	4	8
	6	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	AL T O	1	1	1	1	1	2	1	8	AL T O	1	1	1	3	AL T O	1	2	1	2	1	1	2	2	2	AL T O	1	1	1	3	2	8	AL T O	4	3	
	7	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	6	AL T O	2	1	2	2	1	2	1	1	AL T O	1	1	1	3	AL T O	1	3	1	1	1	1	1	2	1	AL T O	1	1	1	2	2	7	AL T O	4	8	
	8	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	6	AL T O	1	2	2	1	1	2	2	1	AL T O	2	1	2	5	AL T O	2	1	1	2	1	1	2	1	1	AL T O	3	1	1	1	3	9	ME DI O	5	2	







32	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	ALTO	1	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	2	1	4	ALTO	1	1	2	1	2	2	2	2	3	ALTO	3	3	3	3	2	4	BAJO	5	0	ALTO
33	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	ALTO	1	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	1	2	4	ALTO	3	1	2	1	3	1	2	1	4	MEDIO	1	3	1	3	2	0	MEDIO	4	9	ALTO	
34	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	8	MEDIO	2	1	2	1	1	1	2	0	ALTO	1	1	1	3	ALTO	2	2	1	2	1	2	3	2	5	MEDIO	1	2	1	2	2	8	ALTO	5	4	ALTO	
35	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	ALTO	1	1	1	2	1	1	1	8	ALTO	2	1	1	4	ALTO	1	2	1	1	1	1	1	1	9	ALTO	1	3	1	1	1	7	ALTO	4	1	ALTO		
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	ALTO	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	2	1	1	4	ALTO	2	1	1	2	2	1	2	1	2	ALTO	1	2	1	3	2	9	MEDIO	4	2	ALTO			
37	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	0	MEDIO	2	1	2	1	1	1	2	0	ALTO	2	1	2	5	ALTO	1	1	2	2	1	1	3	2	3	ALTO	1	1	1	2	1	6	ALTO	5	4	ALTO		
38	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	ALTO	1	1	1	1	1	2	8	ALTO	2	1	1	4	ALTO	2	1	1	1	1	2	2	1	1	ALTO	1	1	3	1	2	8	ALTO	4	4	ALTO			
39	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ALTO	1	1	1	2	1	1	8	ALTO	2	1	1	4	ALTO	1	1	2	1	2	1	2	2	2	ALTO	1	1	1	1	1	5	ALTO	4	0	ALTO			
40	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	ALTO	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	2	2	5	ALTO	1	1	2	1	1	1	1	1	2	0	ALTO	1	1	1	1	2	6	ALTO	4	1	ALTO		
41	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	6	ALTO	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	1	2	4	ALTO	1	2	1	2	2	1	2	1	2	ALTO	3	1	1	2	1	8	ALTO	4	7	ALTO			
42	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	ALTO	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	2	1	2	5	ALTO	2	1	1	1	1	2	3	1	2	ALTO	1	1	1	2	2	7	ALTO	4	3	ALTO				
43	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	7	MEDIO	2	1	1	2	1	1	2	0	ALTO	2	1	1	4	ALTO	1	1	1	1	2	1	1	2	0	ALTO	1	2	3	1	1	8	ALTO	4	9	ALTO		

PRE TEST DE ESTRES LABORAL GRUPO EXPERIMENTAL																																																
Estrés por ansiedad										Estrés por depresión							Estrés por creencias desadaptativas			Estrés por presión laboral								Estrés por mal afrontamiento																				
I1			I2			I3			D1	NIVEL	I4			I5			I6			D2	NIVEL	I7	I8	D3	NIVEL	I9			I10			D4	NIVEL	I11			I12			D5	NIVEL	V D	NIVEL					
ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4	ALTO	1	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	2	2	1	5	ALTO	1	1	1	2	1	1	1	9	ALTO	1	2	1	1	2	7	ALTO	4	2	ALTO			
2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	5	ALTO	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	1	1	3	ALTO	1	1	1	2	1	2	1	0	ALTO	1	1	1	1	1	5	ALTO	4	0	ALTO				
3	1	1	2	2	2	P	1	1	1	1	2	ALTO	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	2	1	1	4	ALTO	1	1	1	1	1	3	1	0	ALTO	1	1	1	3	3	9	MEDIO	4	2	ALTO				
4	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	9	MEDIO	2	1	2	1	2	2	2	2	MEDIO	1	3	2	6	MEDIO	1	2	1	1	1	2	1	1	0	ALTO	3	1	3	1	1	9	MEDIO	5	6	MEDIO		
5	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	8	MEDIO	2	1	1	2	2	2	2	2	MEDIO	1	2	1	4	ALTO	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	6	ALTO	5	1	ALTO				
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ALTO	1	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	1	1	3	ALTO	3	1	1	1	2	1	2	1	2	ALTO	1	3	3	3	1	1	MEDIO	4	4	ALTO		
7	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	ALTO	2	1	3	2	1	1	2	2	MEDIO	1	3	1	5	ALTO	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	6	ALTO	4	6	ALTO						
8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ALTO	1	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	1	3	5	ALTO	1	1	1	2	1	1	1	1	9	ALTO	1	1	1	1	1	5	ALTO	3	7	ALTO		
Muestra 9	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1	8	MEDIO	2	2	1	1	1	2	2	1	ALTO	3	3	2	8	BAJO	1	1	1	2	3	2	1	1	2	ALTO	3	1	1	2	1	8	ALTO	5	7	MEDIO		



22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	ALTO	1	1	1	1	1	2	1	8	ALTO	2	1	3	6	MEDIO	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	ALTO	1	1	1	2	3	8	ALTO	4	4	ALTO
23	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	ALTO	2	2	1	2	2	1	2	1	2	MEDIO	1	1	1	3	ALTO	3	2	1	2	1	1	1	2	3	ALTO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	5	1	ALTO				
24	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	ALTO	1	1	2	1	2	2	2	1	1	ALTO	1	1	2	4	ALTO	1	1	1	1	2	2	2	1	1	ALTO	3	1	3	1	2	0	MEDIO	4	9	ALTO						
25	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	6	ALTO	3	1	3	2	2	2	2	1	5	MEDIO	1	1	1	3	ALTO	1	1	1	1	1	2	1	2	1	0	ALTO	1	1	1	2	1	6	ALTO	5	0	ALTO					
26	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	ALTO	1	1	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	1	3	5	ALTO	3	1	1	1	1	1	1	1	0	ALTO	1	1	1	1	1	5	ALTO	3	9	ALTO						
27	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	ALTO	1	2	1	1	1	1	1	8	ALTO	1	3	1	5	ALTO	1	1	2	2	2	1	2	1	2	ALTO	1	1	1	1	1	5	ALTO	4	4	ALTO							
28	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	ALTO	2	1	1	1	1	1	2	9	ALTO	2	1	1	4	ALTO	3	1	2	1	2	1	1	2	3	ALTO	2	1	1	3	3	0	MEDIO	5	0	ALTO							
29	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	9	MEDIO	2	2	2	1	1	2	2	1	2	MEDIO	1	3	1	5	ALTO	1	1	1	2	1	1	2	2	1	ALTO	1	1	3	1	1	7	ALTO	5	4	ALTO						
30	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	5	ALTO	1	1	2	1	1	2	2	0	ALTO	2	2	2	6	MEDIO	1	1	2	2	1	1	2	1	1	ALTO	2	1	1	1	1	6	ALTO	4	8	ALTO							
31	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	ALTO	1	1	2	1	1	2	1	9	ALTO	3	1	1	5	ALTO	1	3	1	2	3	1	2	1	4	MEDIO	1	1	1	1	3	7	ALTO	4	7	ALTO							
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	ALTO	1	1	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	1	1	3	ALTO	1	1	1	1	1	1	3	1	0	ALTO	3	1	1	1	1	7	ALTO	3	7	ALTO							
33	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	ALTO	1	1	1	1	2	1	1	8	ALTO	1	3	1	5	ALTO	1	3	1	1	2	1	2	2	3	ALTO	1	1	1	3	1	7	ALTO	4	6	ALTO							

34	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	ALTO	1	1	1	1	1	1	2	8	ALTO	1	2	2	5	ALTO	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	7	ALTO	4	4	ALTO				
35	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	1	4	ALTO	1	2	1	2	1	2	1	0	ALTO	2	1	1	4	ALTO	1	3	1	1	1	1	1	1	0	1	ALTO	3	1	1	1	2	1	8	ALTO	4	6	ALTO
36	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3	1	9	MEDIO	2	1	1	3	2	3	3	5	MEDIO	1	1	1	3	ALTO	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	ALTO	1	1	1	1	1	1	5	ALTO	5	4	ALTO
37	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	0	0	MEDIO	2	1	1	2	1	3	2	2	MEDIO	2	2	2	6	MEDIO	2	1	1	1	1	3	3	3	5	1	MEDIO	1	2	1	1	1	1	6	ALTO	5	9	MEDIO
38	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	5	1	5	ALTO	2	1	1	2	2	2	2	2	MEDIO	1	2	1	4	ALTO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	ALTO	1	1	2	3	2	9	MEDIO	4	8	ALTO	
39	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	ALTO	2	1	1	1	2	1	2	0	ALTO	1	2	1	4	ALTO	1	3	1	2	2	2	2	2	5	1	MEDIO	1	1	1	1	1	5	ALTO	4	7	ALTO	
40	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	8	MEDIO	2	1	1	2	2	2	2	2	MEDIO	1	1	1	3	ALTO	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	ALTO	3	1	1	3	1	9	MEDIO	5	4	ALTO		

## Postest Grupo Control y Grupo Experimental



		POS TEST DE ESTRES LABORAL GRUPO CONTROL																																												
		Estrés por ansiedad									Estrés por depresión							Estrés por creencias desadaptativas				Estrés por presión laboral								Estrés por mal afrontamiento																
		I1			I2			I3			D1	NIVEL	I4			I5			I6	D2	NIVEL	I7		I8		D3	NIVEL	I9		I10				D4	NIVEL	I11			I12		D5	NIVEL	V D	NIVEL		
ITE	M	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10	1	2	3	4	5	6			7	1	2	1			2	3	4	1	2	1			2	3	4	5	6					7	8
1											1	MEDIO	2	2	2	2	1	1	1	1	ALTO	2	2	2	6	MEDIO	2	2	2	3	3	2	2	1	MEDIO	3	1	1	2	2	9	MEDIO	6	3		
2		3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	MEDIO	2	2	1	2	1	1	1	1	ALTO	2	3	3	8	BAJO	3	2	1	2	2	1	2	1	1	MEDIO	3	1	1	2	3	0	MEDIO	6	0
3		2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	ALTO	1	2	2	1	1	2	2	1	ALTO	2	2	1	5	ALTO	2	2	2	2	3	1	3	1	1	MEDIO	3	2	2	2	2	1	MEDIO	5	9
4		2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	ALTO	1	2	2	1	2	2	2	1	MEDIO	2	1	1	4	ALTO	3	3	1	2	2	2	1	1	1	MEDIO	3	2	2	2	3	2	MEDIO	5	8
5		2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	MEDIO	2	1	2	1	1	2	2	1	ALTO	1	1	1	3	ALTO	3	3	1	2	3	2	2	1	1	MEDIO	3	2	2	2	3	2	MEDIO	6	4
6		1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	ALTO	1	1	1	1	1	2	2	9	ALTO	1	3	3	7	MEDIO	2	2	1	2	3	1	2	2	1	MEDIO	3	2	2	2	2	1	MEDIO	5	5
7		2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	MEDIO	2	2	2	2	1	2	2	3	MEDIO	1	3	3	7	MEDIO	3	3	2	2	3	1	3	2	9	MEDIO	3	1	2	2	2	0	MEDIO	7	1
8		1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	7	MEDIO	2	2	2	2	1	2	2	3	MEDIO	1	2	2	5	ALTO	2	2	2	2	2	1	2	1	4	MEDIO	3	3	1	3	3	3	BAJO	6	2
Muestra	9	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	8	MEDIO	2	1	1	2	2	2	2	2	MEDIO	1	2	2	5	ALTO	3	2	2	3	3	2	2	2	9	MEDIO	3	2	2	2	2	1	MEDIO	6	5









		POS TEST DE ESTRES LABORAL GRUPO EXPERIMENTAL																																																																															
		Estrés por ansiedad									Estrés por depresión									Estrés por creencias desadaptativas			Estrés por presión laboral								Estrés por mal afrontamiento																																																		
		11			12			13			D1	NI	14			15			16			D2	NI	17	18	D3	NI	19				110				D4	NI	111			112				D5	NI	V	NI																																	
ITEM		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
		EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL
Muestra	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	5	BAJO	3	3	3	3	2	2	2	1	8	BAJO	2	3	3	8	BAJO	2	1	1	3	2	1	2	2	1	4	MEDIO	3	3	3	3	2	4	1	4	BAJO	7	9	BAJO																													
	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	8	MEDIO	3	3	3	3	3	2	0	BAJO	2	2	2	6	MEDIO	3	3	2	2	2	2	2	2	1	8	MEDIO	3	3	3	3	3	3	1	5	BAJO	7	7	MEDIO																															
	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	MEDIO	2	3	3	3	3	2	1	7	BAJO	2	3	3	8	BAJO	2	2	2	2	3	2	2	2	1	7	MEDIO	3	3	3	2	2	3	1	3	BAJO	7	5	MEDIO																														
	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	8	MEDIO	3	3	3	3	3	2	3	0	BAJO	2	3	3	8	BAJO	3	3	2	2	2	2	2	2	1	8	MEDIO	3	3	2	2	2	3	1	3	BAJO	7	7	MEDIO																														
	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	9	MEDIO	3	3	2	2	2	2	3	7	BAJO	3	2	3	8	BAJO	2	2	2	3	2	2	2	2	1	7	MEDIO	2	2	2	2	2	2	1	0	MEDIO	7	1	MEDIO																														
	6	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	5	BAJO	3	3	3	3	2	1	2	7	BAJO	2	2	2	6	MEDIO	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	BAJO	3	3	3	2	3	3	1	4	BAJO	8	3	BAJO																														







## Anexo 7. Tablas de pruebas de hipótesis por Test y Grupos

### Tablas de prueba de hipótesis de VD

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test	VD Estrés Laboral	Control	43	45.19	1943.00
		Experimental	40	38.58	1543.00
		Total	83		
Pos test	VD Estrés Laboral	Control	43	42.94	1646.50
		Experimental	40	40.99	1639.50
		Total	83		

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>		
		VD Estrés Laboral
Pre test	U de Mann-Whitney	723.000
	W de Wilcoxon	1543.000
	Z	-1.251
	Sig. asintótica (bilateral)	,211
Pos test	U de Mann-Whitney	819.500
	W de Wilcoxon	1639.500
	Z	-.370
	Sig. asintótica (bilateral)	.012

a. Variable de agrupación: Grupo

### Tablas de prueba de hipótesis de D1

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test	D1 Estrés por ansiedad	Control	43	44.91	1931.00
		Experimental	40	38.88	1555.00
		Total	83		
Pos test	D1 Estrés por ansiedad	Control	43	26.42	1136.00
		Experimental	40	58.75	2350.00
		Total	83		

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>		
		D1 Estrés por ansiedad
Pre test	U de Mann-Whitney	735.000
	W de Wilcoxon	1555.000
	Z	-1.147
	Sig. asintótica (bilateral)	,252
Pos test	U de Mann-Whitney	190.000
	W de Wilcoxon	1136.000
	Z	-6.124
	Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

Tablas de prueba de hipótesis de D2

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test	D2 Estrés por depresión	Control	43	39.37	1693.00
		Experimental	40	44.83	1793.00
		Total	83		
Pos test	D2 Estrés por depresión	Control	43	23.80	1023.50
		Experimental	40	61.56	2462.50
		Total	83		

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>		
		VD Estrés por depresión
Pre test	U de Mann-Whitney	747.000
	W de Wilcoxon	1693.000
	Z	-1.045
	Sig. asintótica (bilateral)	,296
Pos test	U de Mann-Whitney	77.500
	W de Wilcoxon	1023.500
	Z	-7.169
	Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

Tablas de prueba de hipótesis de D3

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test	D3 Estrés por creencias desadaptativas	Control	43	41.00	1763.00
		Experimental	40	43.08	1723.00
		Total	83		
Pos test	D3 Estrés por creencias desadaptativas	Control	43	29.93	1287.00
		Experimental	40	54.98	2199.00
		Total	83		

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>		
		VD Estrés por creencias desadaptativas
Pre test	U de Mann-Whitney	817.000
	W de Wilcoxon	1763.000
	Z	-.410
	Sig. asintótica (bilateral)	.682
Pos test	U de Mann-Whitney	341.000
	W de Wilcoxon	1287.000
	Z	-4.810
	Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

Tablas de prueba de hipótesis de D4

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test	D4 Estrés por presión laboral	Control	43	41.00	1763.00
		Experimental	40	43.08	1723.00
		Total	83		
Pos test	D4 Estrés por presión laboral	Control	43	37.16	1598.00
		Experimental	40	47.20	1888.00
		Total	83		

±

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>		
		VD Estrés Laboral
Pre test	U de Mann-Whitney	769.500
	W de Wilcoxon	1589.000
	Z	-.842
	Sig. asintótica (bilateral)	.400
Pos test	U de Mann-Whitney	652.000
	W de Wilcoxon	1598.000
	Z	-1.913
	Sig. asintótica (bilateral)	.056

a. Variable de agrupación: Grupo

Tablas de prueba de hipótesis

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test	D5 Estrés por mal afrontamiento	Control	43	49.09	2111.00
		Experimental	40	34.38	1375.00
		Total	83		
Pos test	D5 Estrés por mal afrontamiento	Control	43	28.21	1213.00
		Experimental	40	56.83	2273.00
		Total	83		

±

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>		
		VD Estrés por mal afrontamiento
Pre test	U de Mann-Whitney	555.000
	W de Wilcoxon	1375.000
	Z	-2.813
	Sig. asintótica (bilateral)	.005
Pos test	U de Mann-Whitney	267.000
	W de Wilcoxon	1213.000
	Z	-5.482
	Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Grupo



## Anexo 8. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACION
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar el efecto de la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> H<sub>0</sub>: La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.  H<sub>1</sub>: La aplicación de los talleres de prevención no disminuye significativamente el estrés laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.</p>	<p><b>Teórica:</b> En relación a la variable independiente talleres de prevención, el estudio se justifica en las teorías de disponibilidad de recursos y la modificación de la percepción de la seguridad laboral, ambas abordadas en el 2012 por Fernández Rodríguez. En cuanto a la variable dependiente estrés laboral, teóricamente se justifica en la teoría fisiológica de Selye en 1935 y en la teoría de "interacción o transacción", propuesta por Lazarus y Folkman en el año de 1984.</p> <p><b>Práctico:</b> Porque contribuye a solucionar un problema relacionado con el bajo nivel de estrés laboral en el prestat en docentes de las instituciones de</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b> <b>PE1:</b> ¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por ansiedad en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021? <b>PE2:</b> ¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por depresión en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> <b>OE1:</b> Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por ansiedad en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021. <b>OE2:</b> Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por depresión en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b> <b>HE1:</b> La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por ansiedad en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021. <b>HE2:</b> La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por depresión en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.</p>	<p>la variable dependiente estrés laboral, teóricamente se justifica en la teoría fisiológica de Selye en 1935 y en la teoría de "interacción o transacción", propuesta por Lazarus y Folkman en el año de 1984.</p> <p><b>Práctico:</b> Porque contribuye a solucionar un problema relacionado con el bajo nivel de estrés laboral en el prestat en docentes de las instituciones de</p>

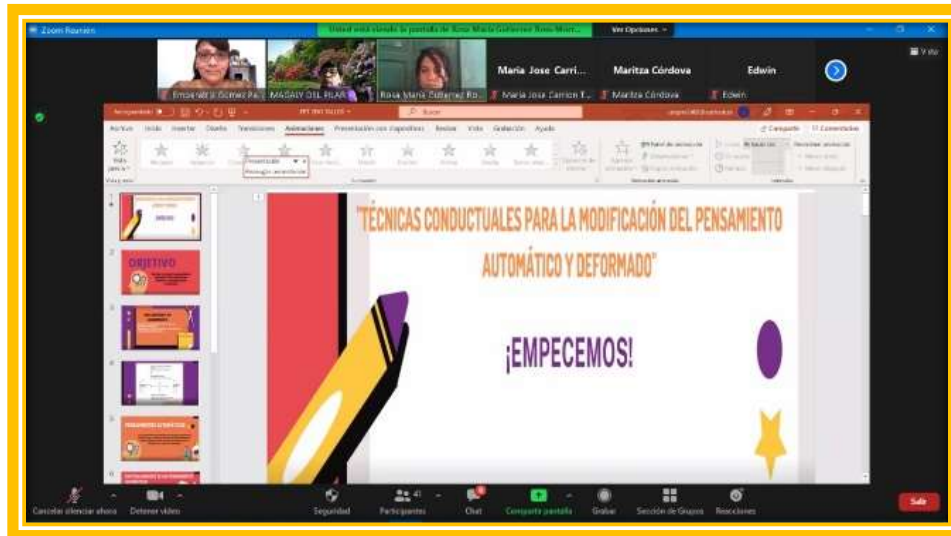
<p>¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por creencias desadaptativas en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?</p>	<p>Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por creencias desadaptativas en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.</p> <p>OEA:</p>	<p>La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por creencias desadaptativas en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021</p> <p>HE4:</p>	<p>educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021 en tiempos como los que estamos viviendo.</p> <p>Metodológicas:</p>
<p>¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por presión laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?</p> <p>PES:</p>	<p>Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por presión laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.</p> <p>OES:</p>	<p>La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por presión laboral en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021</p> <p>HE5:</p>	<p>Porque aporta un conjunto de actividades de talleres de prevención para reducir los niveles de estrés de los docentes.</p> <p>Social:</p>
<p>¿Cuál es el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por mal afrontamiento en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021?</p>	<p>Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por mal afrontamiento en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.</p>	<p>La aplicación de los talleres de prevención disminuye significativamente el estrés por mal afrontamiento en las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021.</p>	<p>Porque beneficia a las instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, 2021 y la comunidad científica.</p>

## Anexo 9. Fotos de la aplicación de los talleres de prevención

### Sesión 1: "Reestructuración Cognitiva"



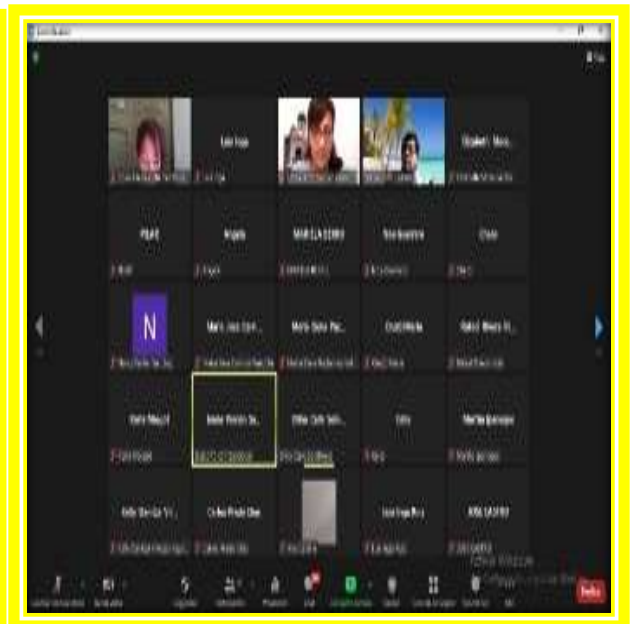
## Sesión 2: Técnicas Conductuales para la Modificación del Pensamiento Automático y Deformado



### Sesión 3: Desensibilización Sistemática



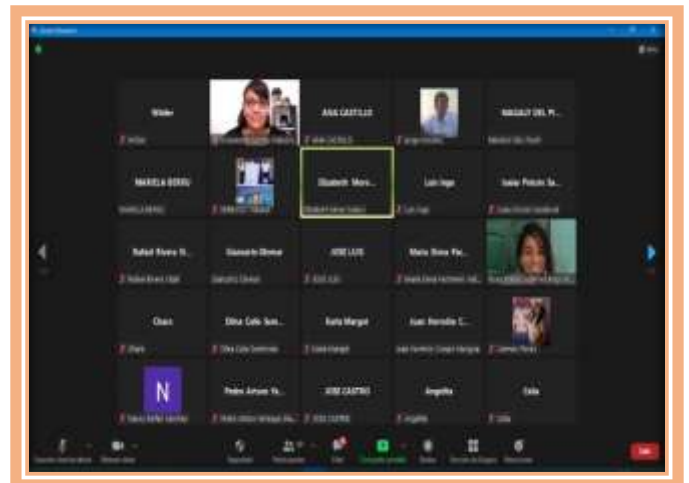
### Sesión 4: Inoculación de Estrés



## Sesión 5: Detención del Pensamiento



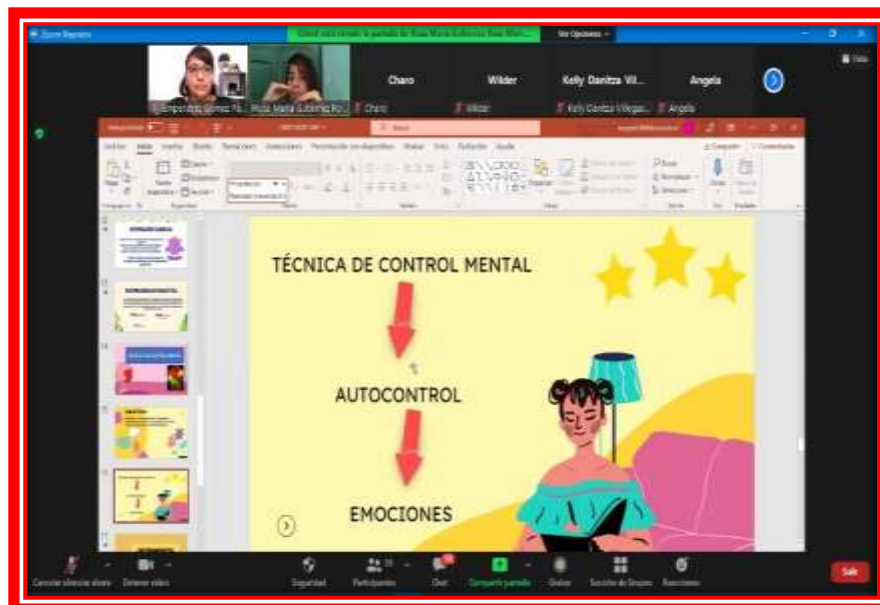
## Sesión 6: Técnicas de Relajación



## Sesión 7: Técnicas de Respiración



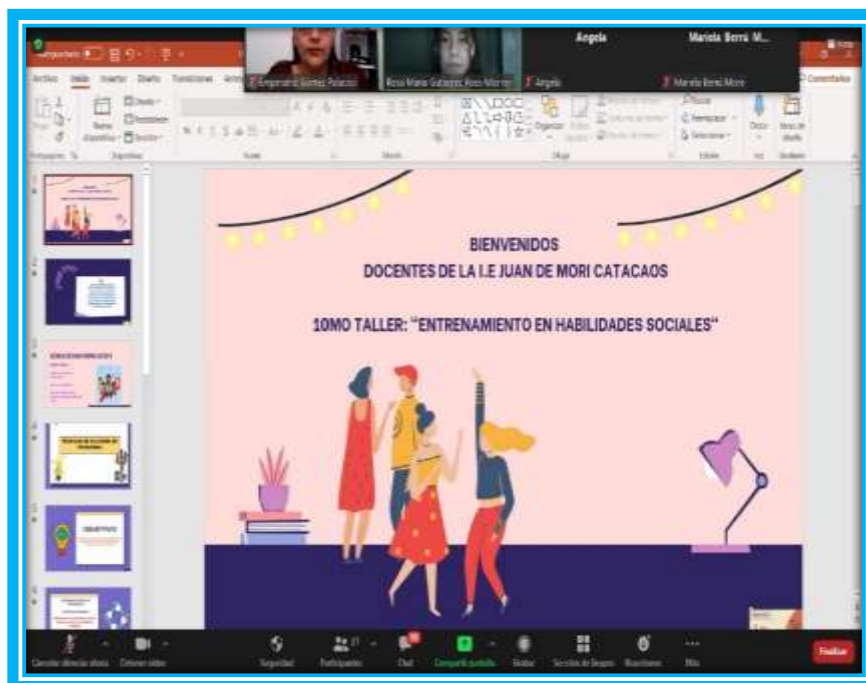
## Sesión 8: Técnicas de control mental



## Sesión 9: Entrenamiento Asertivo



## Sesión 10: Entrenamiento en Habilidades Sociales



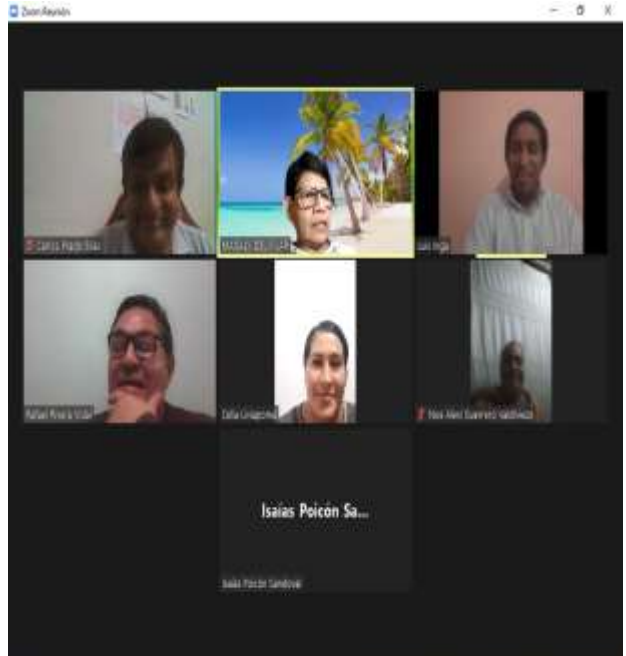


## Sesión 11: Técnicas de Solución de Problemas



**HERRAMIENTAS**

1. **Pregunta qué pasa.** Define el problema y su repercusión en la institución educativa y, a continuación, aclara tu perspectiva para el futuro.
2. **Pregunta qué es el éxito.** Define qué debe conseguir la solución, qué recurso se necesitan, su alcance y los valores que debe respetar.
3. **Pregunta cuál es la cuestión.** Elabora una larga lista de preguntas que, cuando tengan respuesta, solucionarán el problema.
4. **Genera respuestas.** Responde a las preguntas del paso.
5. **Concibe la solución.** Evalúa las posibles ideas basándose en los criterios del paso. Elige una solución.
6. **Dispón los recursos.** Identifica a las personas y los recursos para ejecutar la solución.



Zoom Meeting

Participants:

- Carlos Poico Sa...
- Isaias Poico Sa...
- Isaias Poico Sa...
- Isaias Poico Sa...
- Isaias Poico Sa...
- Isaias Poico Sa...

Isaias Poico Sa...

Isaias Poico Sa...

## Sesión 12: Técnicas de autocontrol

