



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en
docentes de primaria de una Institución Educativa. Trujillo, 2021:

Estudio descriptivo – propositivo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Intervención Psicológica

AUTORA:

Ramos Hernández, Cecilia Angélica (ORCID: 0000-0002-5976-0763)

ASESOR:

Dr. Rodríguez Vega, Juan Luis (ORCID: 0000-0002-2639-7339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos de Intervención Psicológica

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por permitirme el milagro de la vida, quien es mi soporte y fortaleza para continuar a pesar de las dificultades y momentos difíciles que me ha tocado vivir y poder ayudar a las personas que lo necesitan.

A mis padres Carlos y Flor que ahora están en cielo gozando de la gracia de Dios, y me impulsaron a continuar con el logro de mis metas a quienes nunca defraudare, convirtiéndome en la profesional que ellos siempre quisieron.

A mis hijos Renzo, Fabiana, Valentina y a mi esposo Jorge por ser mi motor y motivo para seguir adelante superándome, quienes me enseñan a disfrutar de la vida cada día con su alegría y amor.

A mi tía Madrina Rosa que siempre me ha brindado su apoyo y confiado en mí para continuar superándome.

Agradecimiento

A mis hermanos Cesar y Carlos y familia quien me impulsaron a seguir siempre adelante.

A mis asesores por todo su apoyo y aporte con sus conocimientos para hacer realidad este trabajo de investigación.

A mis docentes que siempre nos enseñaron con paciencia y dedicación compartiendo todos sus conocimientos.

LA AUTORA

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de estrés de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021	26
Tabla 2 Nivel de la dimensión Ansiedad de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021.....	27
Tabla 3 Nivel de la dimensión Depresión de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021.....	27
Tabla 4 Nivel de la dimensión Creencias desadaptativas de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021	28
Tabla 5 Nivel de la dimensión Presiones de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021.....	29
Tabla 6 Nivel de la dimensión Desmotivación de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021.....	29
Tabla 7 Nivel de la dimensión Mal Afrontamiento de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021	30

Resumen

El estudio de investigación tuvo como objetivo elaborar una propuesta de programa basada en la teoría cognitiva conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Trujillo 2021. El diseño fue descriptivo – propositivo, contando con una población censal conformada por 31 docentes de primaria de 25 a 45 años; Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Estrés laboral docente ED6, el cual cuenta con las dimensiones de ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento. En cuanto a los resultados obtenidos reflejan que predomina el nivel alto de estrés con 91%, seguido de un nivel moderado con 9%, es decir, 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de estrés docente. Por tal motivo según estos resultados se ha propuesto elaborar un programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral docente; el cual está constituido por 15 sesiones, cada una con una duración de 60 minutos, basado una metodología de programa andragógica siendo enseñanza para adultos ya que toma como eje principal la utilidad práctica del desarrollo de contenidos bajo un modelo de enfoque cognitivo conductual de Aron Beck, así como el modelo de la teoría cognitiva de Albert Ellis.

Palabras clave: Estrés, laboral, docente, cognitivo, conductual

Abstract

The objective of the research study was to develop a program proposal based on cognitive behavioral theory to reduce work stress in teachers of an educational institution in the city of Trujillo 2021. The design was descriptive – purposeful, with a census population made up of 31 primary school teachers between the ages of 25 and 45; For data collection, the ED6 teacher work stress questionnaire was used, which has the dimensions of anxiety, depression, maladaptive beliefs, pressures, desmotivation, and poor coping. Regarding the results obtained, they reflect that a high level of stress predominates with 91%, followed by a moderate level with 9%, that is, 9 out of 10 teachers experience high levels of teacher stress. For this reason, according to these results, it has been proposed to develop a cognitive behavioral program to reduce teacher work stress; which consists of 15 sessions, each with a duration of 60 minutes, based on an andragogic program methodology, being teaching for adults since it takes as its main axis the practical utility of content development under a cognitive-behavioral approach model by Aron Beck, as well as Albert Ellis's model of cognitive theory.

Keywords: Stress, work, teacher, cognitive, behavioral

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una condición que afecta al ser humano como colaborador en las instituciones producto de las excesivas demandas del puesto laboral que sobrepasan los recursos emocionales y cognitivos del trabajador, ocasionando la presencia de problemas emocionales como irritabilidad, ansiedad y depresión, y síntomas físicos o también llamados somáticos (Arguello, 2013). En los docentes de primaria se ha observado una baja tolerancia a la frustración, irritabilidad, paciencia disminuida, ansiedad, síntomas depresivos a causa de la sobrecarga laboral puesto que, en el contexto actual de aislamiento social, viene desarrollado labores en forma remota, lo que genera mayor demanda de tiempo dedicado para realizar sus actividades programadas, situación que está afectando la calidad de vida de los docentes y la calidad educativa de los niños.

A nivel internacional, en España las docentes mujeres experimentan mayores niveles de cansancio emocional y baja realización personal en comparación a los hombres, donde el 31% experimenta nivel altos de burnout, seguido del nivel medio con 34,7% (Hernández López, 2019; García, 2017), en Nicaragua los docentes experimentan estrés laboral debido a la contaminación ambiental, sobrecarga de trabajo y un entorno inadecuado para desarrollar las funciones académicas, la mayoría de docentes con más de 25 años de experiencia laboral ya no desea continuar en sus funciones (Arguello, 2013). El estrés laboral en los docentes de primaria se presenta en un alto porcentaje de los profesores.

A nivel nacional, en Huancavelica los docentes de educación inicial presentan el estrés laboral en un nivel alto con 38%, el nivel medio en 33%, y el nivel bajo con 29% Guzmán (2014); en Chiclayo los docentes de educación básica regular, experimentan nivel de estrés Alto en un 4%, el nivel Moderado en el 48% seguido del nivel bajo con 48% de igual forma (Peche Balcazar & Vasquez Nuñez, 2021). En Trujillo los docentes de educación básica, un 16.4% muestran un nivel alto de estrés laboral, un 41.8% lo presentan en un nivel medio, mientras que el 38.2% logra manifestar un nivel bajo de estrés laboral.

Es así que el estrés laboral se ha convertido en uno de las primordiales problemáticas de salud que amenazan a nivel mundial, así como su adecuado ejercicio para los entes a la cual prestan servicios según la Organización del Trabajo y el Estrés (OTE,2004). Puesto que un trabajador estresado presenta mayores síntomas de enfermedad como (desmotivación, baja productividad y menos seguridad laboral. Por tal motivo los docentes tanto del Perú y del mundo entero no escapan a la realidad problemática que actualmente estamos atravesando en estos tiempos, ya que muchos estudios que se han realizado y se siguen investigando alrededor del mundo nos dan a conocer que un elevado número de docentes experimenta un nivel de estrés laboral debido a la alta demanda de actividades que se requieren.

La terapia cognitivo conductual, se fundamenta en que las respuestas emocionales son causadas por la interpretación irracional que le otorga el sujeto, es así que independientemente de los estímulos ambientales, es la interpretación cognitiva la que va a definir el tipo de reacción emocional, es to explica porque ante estímulos desagradables algunas personas reacción de forma proactiva y con resiliencia, mientras que otras se hunden en malestar emocional (Moreno, 2012), el estrés percibido por los docentes de primaria está causado por la interpretación cognitiva a las situaciones y a sus recursos personales es por ello que una mejor reinterpretación podría generar menor malestar emocional y estrés percibido.

Es por ello que, para el trabajo con los docentes, debido a la gran cantidad de investigaciones se ha considerado emplear el enfoque cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral ya que han demostrado su gran efectividad para el tratamiento de problemas de estrés laboral, ansiedad, depresión, demostrando efectos positivos. (Cabrera et al., 2005) citado en (Rodríguez et al., 2011) . Por lo tanto, para este autor, la terapia cognitiva conductual nos muestra un gran número de modificaciones de manera gradual de las conductas mediante la utilización de técnicas especializadas generadoras de cambios y mejora personal a nivel cognitivo. Por lo tanto, se postula el siguiente problema de investigación: ¿Cómo sería la propuesta de un programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo, 2021?

Así mismo el presente estudio se justifica en lo teórico puesto que los resultados permitirán ampliar los conocimientos sobre el nivel de estrés laboral en los docentes de primaria y cuáles son las estrategias que se pueden implementar en un programa de intervención cognitivo conductual. Así mismo, se justifica en lo práctico puesto que los resultados permitirán contar con un programa elaborado para disminuir el nivel de estrés laboral en los docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo. 2021.

En lo metodológico el presente estudio brindará instrumentos validados para evaluar el nivel de estrés en los docentes de educación de una institución educativa pública. De igual modo se justifica en lo social, puesto que los resultados de la aplicación del programa permitirán disminuir el nivel de estrés laboral en los docentes de primaria permitiendo una mejor calidad educativa y mejorando el nivel de aprendizaje de los niños.

El objetivo general del presente estudio es Elaborar una propuesta basada en la teoría cognitiva conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021. En cuanto a los objetivos específicos tenemos: 1) Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de primaria y sus dimensiones de una institución educativa, Trujillo 2021. 2) Diseñar y fundamentar el programa de intervención cognitivo conductual para disminuir la ansiedad en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021. 3) Diseñar y fundamentar el programa cognitivo conductual para disminuir la depresión en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021. 4) Diseñar y fundamentar el programa cognitivo conductual para disminuir las creencias desadaptativas en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021. 5) Diseñar y fundamentar el programa cognitivo conductual para disminuir las presiones en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021. 6) Diseñar y fundamentar el programa cognitivo conductual para disminuir la desmotivación en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021. 7) Diseñar y fundamentar el programa cognitivo conductual para disminuir el mal afrontamiento en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se presenta los Antecedentes internacionales:

García (2017), realizó una investigación que tuvo como objetivo principal hallar las características del estrés laboral en los docentes de educación básica y del medio superior, mediante un estudio de diseño descriptivo, contando con una muestra conformada por 210 docentes, 105 de educación básica y 105 de educación media superior, utilizando como instrumentos Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Burnout Revisado (CBP-R), llegando a la conclusión que el 31% del total de profesores de educación básica experimentan alto nivel de burnout, seguido del nivel medio con 34,7%, es decir 7 de cada 10 docentes experimentan estrés laboral alto.

Así mismo Hernández López (2019), ejecutó una investigación que tuvo como objetivo tratar de analizar y comparar su prevalencia del estrés laboral así como los factores que inciden la motivación de los docentes activos y el profesorado en formación de las etapas de Educación Infantil y Primaria, en donde se basó en el desarrollo de un estudio con diseño cuantitativo, contando con una población conformada por 208 docentes, utilizando como instrumento el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Factors Influencing Teaching Choice Scale, obteniendo como resultados diferencias significativas en cuanto a mayor nivel de estrés laboral burnout del profesorado en ejercicio que el profesorado de formación.

En cuanto los antecedentes nacionales considerados para la presente investigación, tenemos a:

Humpire molina (2021), realizó una investigación que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana, mediante un estudio de diseño descriptivo correlacional, contando con una muestra constituida por 105 docentes de ambos sexos entre 20 a 65 años de los cuales 66.7% fueron mujeres y 33.2%, varones, utilizando como instrumento el inventario la escala de estrés laboral de Parihuamán (2017) y la Escala de síndrome de burnout por Choy (2017) ambas validados al contexto peruano. concluyendo que efectivamente se encuentra relación positiva y altamente

significativa entre el estrés con la depresión, así como el síndrome de Burnout ($\rho = .74$; $p < .01$) y sus dimensiones relacionadas con cansancio emocional ($\rho = .77$; $p < .01$), despersonalización ($\rho = .58$; $p < .01$) y falta de realización personal ($\rho = .49$; $p < .01$), el cual indica a mayor nivel de estrés y depresión como experiencia participativa, se encontrará mayor cansancio emocional, falta de realización personal y despersonalización en la población de estudio.

Además Guzmán (2014), realizó una investigación que tuvo como objetivo principal hallar el estrés laboral de las docentes de educación inicial, mediante un estudio de diseño descriptivo-comparativo, contando con una muestra conformada por 52 docentes de educación inicial, utilizando como instrumento el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), llegando a la conclusión que existen diferencias significativas en el estrés laboral de estas docentes ya que un 38,46% presenta un nivel de estrés alto, seguido de un 32,69% un nivel medio y finalmente un 28,85% presenta un nivel de estrés bajo, es decir que 20 de cada 50 docentes presenta un nivel de estrés elevado.

Por otro lado Esquivias Yopez (2019) efectuó una investigación que ha tenido como objetivo principal demostrar los efectos de la aplicación del programa cognitivo conductual en el estrés laboral de los docentes del nivel primario, mediante un estudio de diseño pre-experimental, con una muestra de 20 docentes de educación primaria, donde utilizó como instrumento cuestionario de estrés laboral escala ED-6, con el cual llegaron a demostrar que la aplicación del programa cognitivo conductual cumplió con su propósito y logró de reducir el nivel de estrés laboral que presentaban los docentes del nivel primario Héroes del Cenepa.

También Parihuamán-Aniceto (2017), ejecutó una investigación que tuvo como objetivo principal hallar el nivel de estrés que presentan los docentes de tres instituciones educativas de nivel primaria y secundaria, mediante un estudio de diseño no experimental descriptivo-simple, contando con una muestra conformada por 50 docentes tanto de nivel primaria como secundaria, utilizando como instrumento Escala ED-6 de (Gutiérrez et al., 2005), llegando a la conclusión que los docentes presentan un nivel bajo de estrés laboral, lo cual nos quiere decir que no presentan dificultades y malestares para la realización de su labor educativa.

Erikson, B., Paucar, V., Alexander, B., & Carlo, N. (2019) llevaron a cabo un estudio cuya finalidad fue demostrar la relación del estrés laboral con el desempeño docente de una institución educativa en la ciudad de Cusco, mediante un estudio de enfoque mixto con un diseño, descriptivo, correlacional y no experimental, con una muestra conformada por 51 docentes de nivel primario y secundario, donde utilizaron el instrumento cuestionario de estrés laboral escala ED-6, obteniendo como resultado una correlación significativa entre el Estrés Laboral y el desempeño docente, mostrando un nivel alto de ansiedad con un 42%, seguido de un 38% nivel medio de estrés y ansiedad y solo un 20% experimenta un bajo nivel de estrés y ansiedad.

En los antecedentes regionales, para la presente investigación se considera a:

Rabanal-León, H. C., Yupari-Azabache, I. L., Aguilar-Sánchez, P. V., & Yuncor, N. R. C. (2021). realizaron una investigación que tuvo como objetivo encontrar si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de las Instituciones Educativas públicas de Chepén, mediante un estudio de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, contando con una muestra conformada por 125 docentes de los cuales 85 pertenecen al área urbana y 40 al área rural, utilizando como instrumentos un cuestionario de estrés laboral y un cuestionario de desempeño laboral, llegando a concluir que existe una relación significativa e Inversa entre las variables, encontrándose un 38% experimenta un nivel alto de estrés, seguido de un 62% presentan un nivel medio de estrés laboral.

Así también Vásquez Garay (2020), realizó una investigación que tuvo como objetivo principal hallar la relación entre el estrés laboral y desempeño de los docentes de educación secundaria de Trujillo, mediante un estudio de diseño descriptivo correlacional, contando con una muestra censal conformada en su totalidad por 110 docentes de educación, utilizando como instrumentos Escala de estrés laboral de la O.I.T. y la O.M.S. y un cuestionario desarrollado por el Minedu y adaptado por Velásquez (2020) para evaluar el desempeño docente, llegando a la conclusión que el 43.6% experimenta un nivel bajo de estrés, seguido de un 41.8% un nivel medio y solo un 14.55 un nivel alto de

estrés el, mientras que su nivel de desempeño fue alto de acuerdo con el 89.1% de docentes.

Inclusive Angela (2018), llevó a cabo una investigación con la finalidad de conocer las diferencias en cuanto al estrés laboral en los docentes que laboran en las instituciones privadas-parroquiales y estatales ante las diversas actividades y presión laboral que día a día ejecutan, influyendo en su labor de aula, en el cual emplearon un estudio no experimental con diseño descriptivo comparativo, en donde contaron con una muestra de 74 docentes de educación primaria de instituciones educativas privadas parroquiales y estatales del distrito de Florencia de Mora, donde utilizaron como instrumentos el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), llegando a la conclusión que existen diferencias sobre el Estrés Laboral en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.

En cuanto al marco teórico en el presente estudio se ha considerado los siguientes aspectos:

Tomar en cuenta la teoría que fundamentan el estrés, para posteriormente poder brindar la definición del estrés, sus fases, causas, etc.; al igual que el estrés laboral, el estrés docente y las dimensiones. Por tanto, en las teorías que se relacionan con el estrés laboral docente, son varias las que concurren desde diferentes perspectivas pero he considerado la que tiene mayor relevancia e impacto cuya *teoría es el modelo transaccional*; el cual plantea una descripción del estrés que se basa en la interacción del ser humano y el medio que lo rodea; en el cual el proceso de evaluación se va a direccionar en dos elementos el ambiente donde se desenvuelve y sus propios recursos para manejar la situación. Así mismo el estrés obtendría un espacio cuando la persona no valora los recursos que posee, sino todo lo contrario minimiza su capacidad para afrontar las exigencias de su entorno.

Por ello, podemos decir que el estrés no es más que una percepción dinámica y que es una consecuencia específica de las discrepancias observadas ante tantas demandas del medio y no sabemos reconocer y utilizar las estrategias adecuadas para poder enfrentar los contextos de conflicto. Cabe mencionar que la importancia de este modelo se halla en la evaluación cognitiva del estímulo, así como la respuesta. (Lazarus y Folkman 1986),

realizan una proposición en cuanto a establecer de manera coherente al conjunto de elementos que van a interactuar durante el proceso del estrés en donde los estímulos vienen a ser el entorno que nos rodea es decir lo externo como eventos cotidianos, sociales, físicos y psicológicos. Las respuestas son todas las reacciones a nivel cognitivo, subjetivo y comportamental de la persona las cuales pueden ser aceptadas o no. Y por último se tiene a los mediadores que vienen a ser la percepción del estímulo como amenazador, así como los recursos escasos. (Dahab et al., 2010).

El estrés en la actualidad es un término muy común y utilizado por las personas en todo ámbito en nuestro desarrollo e interacción con nuestro medio para referirnos específicamente a un estado a nivel mental que nos afecta de manera directa generándonos dificultades para nuestro rendimiento y desenvolvimiento a todo nivel que abarca desde lo común y cotidiano hasta lo laboral. Por tal motivo se ha considerado hacer referencia de algunas definiciones y todo lo que abarca.

Se puede decir que el estrés es la consecuencia que se origina entre la persona y su alrededor, al cual lo visualiza como amenazador ya que sobrepasa sus recursos poniendo en peligro su integridad y bienestar (Lazarus y Folkman, 1986). citado en (Gutiérrez et al., 2005). Así mismo (Selye, 1936) citado (Espinoza et al., 2018) se considera al estrés como uno de los tantos problemas de salud con mayor demanda en la actualidad, llegando a considerarse, así como un fenómeno multivariable el cual es consecuencia de la interacción que tiene el individuo con su entorno.

Las Fases del Estrés hacen referencia al estrés como un factor desencadenante; consecuencia de un mecanismo que va alterar nuestro organismo a nivel fisiológico con respuestas no deseadas las cuales se clasifican en: *La fase de alarma* en donde el individuo observa un agente que lo cataloga como una primera reacción en donde nos va a mantener alerta. *Seguido de la fase de resistencia* en donde el propio organismo va a liberar ciertos comportamientos los cuales buscarán adecuarse a este estímulo estresor en donde incrementa el estado de alerta. Por último se presenta la *fase de agotamiento* en donde se observa que si el estímulo estresor continua de manera permanente y con incremento, produciendo daño irreversible,

originando un colapso causante de muerte.(Selye, 1936) citado en (Espinoza et al., 2018)

Por otro lado, el estrés presenta clasificaciones en cuanto a los signos y duración los cuales se mencionan. En cuanto a su signo se clasifica en: a) Estrés positivo ó eutres: Lo experimentan personas que viven situaciones causantes de presión, generando estímulos positivos que emplearán para desarrollar su motivación y aptitud para el manejo de situaciones complicadas. b) Estrés negativo o distres: Manifiestan las personas que tienden a crear un concepto negativo hacia una futura situación, creando así un bloqueo y desequilibrio emocional los cuales le impiden poder desenvolverse y continuar con sus actividades.

En cuanto a su duración se clasifican en: a) Estrés agudo; ocasionada por exigencia siendo beneficiosa, pero si incrementa traerá efectos nocivos en la salud física y mental. b) Estrés episódico, suele manifestarse cotidianamente; a mayor exigencia menos rendimiento y desempeño, experimentando sentimientos y emociones desfavorables como (ira, baja tolerancia a la frustración); reflejándose en síntomas como (dolores de cabeza y otros). c) Cuando se habla del estrés crónico; La padecen personas que manifiestan consecuencias mayormente negativas en el futuro, produciendo un deterioro físico y mental (American Psychological Association, 2008).

Tomando en cuenta ello; Parihuamán-Aniceto (2017); hace mención que el estrés presenta una clasificación de los diferentes estresores sociales que van a perturbar de alguna forma al ser humano, los cuales son: a) *Factores Laborales*: estudios revelan el incremento de número de este factor causante del estrés concernientes con: *-Iluminación*; está ligada por el exceso o escasas, las cuales serán diferenciadas al momento de percibir el estímulo visual malgastando tiempo y generando tensión en la persona en el desarrollo de sus actividades. *-Ruido*; Se da en el momento que los niveles se muestran muy graves y permanentes causando irritabilidad, así como grandes dificultades para obtener la concentración, siendo obstáculo para la comunicación entre ambos ocasionando gran confusión y fatiga. *Temperatura*; Juega un rol sustancial, a más grados produce sueño y a menos grados

genera ciertas restricciones para cumplir con el desempeño de labores sobre todo al aire libre.

Es importante mencionar algunos factores dependientes del trabajo y se catalogan como: -*Carga mental*; Viene a ser la voluntad, de las personas para generar el desarrollo de las diferentes actividades laborales ya que exceso de trabajo crea fatiga mental. -*Control sobre el trabajo*; está relacionada con el nivel de tensión de la persona y está muy relacionada con la motivación, organización, autonomía con el fin de no aglomerarse de actividades, para un desempeño exitoso de labores.

Cabe señalar también que se considera a los factores que van a depender de la organización.-*Jornada laboral*; relacionado con manejo de turnos y labores obstaculizando actividades extramurales y de relación social, donde el manejo de turnos fijos desmotiva interactuar con entorno;-*Productividad*; es ligada con la necesidad de exigirse más en menos tiempo, en donde la persona se somete a diferentes estímulos del exterior generadores de tensión, ansiedad, irritabilidad y cansancio.-*Salario*; va de acorde a lo que debe percibir el colaborador según su rol y funciones, necesarios para satisfacer sus necesidades a nivel primario y secundario.-*Horas extras*; se da siempre y cuando la remuneración es insuficiente y conlleva a excederse en labores adicionales provocando alteraciones físicas y psicológicas. -*Inseguridad en el empleo*; tiene en cuenta la vida e integridad de las personas, generadora de riesgo laboral en las diferentes entidades que no cuenten con los implementos de salud y seguridad en el trabajo.-*Pluriempleo*; es considerado el realizar más de un empleo a la vez, produciendo agotamiento, logrando insatisfacción en los trabajos.-*Relaciones con los compañeros*; está considerado la adecuada relación que se mantiene con los colaboradores de la entidad, de no tenerla logrará convertirse en un estímulo estresor creando un inadecuado clima laboral, desgaste y desinterés en el trabajo.-*Relaciones con los superiores*; es fundamental el mantener una adecuada relación con los jefes inmediatos, puesto que siempre se tiene que regir bajo las normativas del respeto, cordialidad en ambas partes necesarias para un desempeño exitoso reduciendo así los estímulos estresores. Parihuamán-Aniceto (2017).

Así también Parihuamán-Aniceto (2017); señala al estresor social: b) *Factores Familiares*; tiene que ver con la baja capacidad para manejar la carga laboral y transferir sus tensiones a su entorno familiar. -*Relaciones conyugales*; La existencia de ciertas diferencias a nivel de pareja es lo esperado, pero si estas a la vez se relacionan con la carga laboral de ambos, los hijos, la casa y los gastos de dinero crearán conflictos más frecuentes. -*Relaciones con los hijos*; Se presenta cuando el colaborador dedica más tiempo a lo laboral que a la atención de los hijos, generando en el mayor desgaste, cansancio y sin ganas de escuchar a sus menores, logrando severas consecuencias más adelante. *Cuidado de Familiares enfermos*; El tener a un familiar enfermo dentro de casa se convierte en una labor desgastadora de energía y si esta se acompaña de la carga laboral en el trabajo resultará una labor casi imposible de manejar. Del mismo modo tenemos a los c) *Factores personales*; menciona que toda persona es un mundo, diferenciada por sus propias características y cualidades que la hacen única por lo que Parihuamán-Aniceto (2017); evidencia la clasificación de la personalidad en: *Cicloide o cíclica*; Se manifiesta en los individuos que presentan cierta tendencia de pasar fácilmente de la excitación a la tristeza, de amor al odio. -*Compulsiva*, Se evidencia en personas muy críticos con sus labores y todo lo que los rodea generando en algunos casos ciertos trastornos obsesivos.

De igual modo, Parihuamán-Aniceto (2017), hace mención que existen ciertos tipos de personas a desarrollar estrés: -*Personas conflictivas*; Personas resistente al cambio y les cuesta adaptarse con facilidad. -*Personas con ansiedad*; reacciona de manera interna y no puede exteriorizarlo. -*Personas dependientes*; Lo experimentan las personas que son incapaces para la resolución de conflictos.

Cabe Mencionar que Beck (1986) citado por Parihuamán-Aniceto (2017), muestran en sus estudios que logran reconocer algunas causas del estrés llamados "errores cognitivos" que no solo se manejan a nivel del estrés, si no que están relacionados a su vez con la ansiedad y la depresión los cuales son: a) Pensamiento absolutista de todo o nada; vienen a ser todos nuestros cúmulos de experiencias a nivel personal, laboral y familiar que atravesamos y elegimos solo una. b) Sobregeneralización; Persona instaurar ciertas reglas

generales las cuales no procede para la aplicación de determinadas situaciones fuera de contexto. c) Filtro mental; se da cuando la persona solo muestra interés a parte del problema y descuida a otras. d) Descalificación de lo positivo; aquí muestra total desinterés y rechazo a toda experiencia positiva, solo enfoca su atención a los aspectos negativos de las experiencias vividas. e) Engrandecer o minimizar; mayor interés a ciertas situaciones y se descuidan las más relevantes. f) Deberes e imperativos; se llega a dar cuando se exige al individuo más de lo que puede dar, sin importarle su descanso y bienestar físico y emocional. g) Personalización; El individuo destaca cierta predisposición a asumir responsabilidades que no le competen en el contexto que se encuentra.

Por otro lado, el estrés laboral es la consecuencia de la interacción entre el entorno de trabajo y control que el colaborador va a desempeñar en el puesto, surgiendo en respuesta a las peticiones y exigencias del cargo altamente competitivas y a su vez las habilidades para efectuar decisiones el cual se encuentran en un nivel bajo. (Pardo & Garzón, 2021).

Cabe destacar que el estrés laboral del docente presenta diversas reacciones fisiológicas indeterminadas del organismo a diversos agentes peligrosos del ambiente de externo o interno; Es por ello que, se considera al estrés como un fenómeno a las diferentes demandas que se nos presentan a diario y estas se asumen como situaciones difíciles de alcanzar, denotando tensión y ansiedad por los diferentes retos a asumir. Cuba (2019).

Por consiguiente, el estrés docente, hace referencia a “la experiencia de emociones negativas y poco agradables siendo estas (el enojo, frustración, ansiedad, depresión, angustia que se forman de las distintas experiencias del trabajo del docente.(Rodríguez et al., 2011).

Es así que a menudo, los docentes suelen presentar un malestar docente llamado estrés laboral en docentes , el cual es el inicio de diversos problemas basados en la insatisfacción sobre su futuro incierto y legislativo, ya que las constantes modificaciones del marco normativo produce zozobra a la mayor parte de los docentes así como su destacable desenvolvimiento, la relación que lleva con los padres y tutores de los menores, el tener que lidiar con diferentes comportamientos y conductas des adaptativas de alumnos,

inconformidades por parte de los padres de familia, las nuevas exigencias tecnológicas y la remuneración poco compensable y si a ello se suma solo los que son por contratos temporales van a generar ciertos conflictos en ellos y si le sumamos las diferentes personalidades y caracteres que presentan cada uno. (Pineda Aguilar et al., 2021).

Conforme en la investigación de (Gutiérrez et al., 2005)., elaboraron un instrumento de medición ED6 que fue sometida a una validación estadística para poder medir el estrés laboral docente en el cual hace mención a 6 dimensiones causales del estrés laboral docente.

La primera dimensión es; el factor ansiedad; está ligada con la depresión, ambas respuestas son características del estrés, ya que la se hace evidente en la intranquilidad, incrementando así el consumo de sustancias para disminuir la tensión por el trabajo, combatir el insomnio y el malestar general del cuerpo y el miedo a afrontar nuevos retos. *La segunda dimensión es; el factor depresión* en el cual se encuentra la tristeza, desánimo, pesimismo e incapacidad para afrontar problemas y cargas en exceso por parte del entorno laboral; Es así que las personas experimentan el desgano, falta de energía para el término de tareas sin importar el futuro (Gutiérrez et al., 2005).

La tercera dimensión es; *el factor presión* en donde hace referencia que es la fuente principal del estrés, mencionando que la presión generará una respuesta de tensión inmediata causadas por problemas de comportamiento y conducta de los alumnos, la carga horaria, las adaptaciones al uso de la maya curricular y el manejo de tecnología (Gutiérrez et al., 2005). *La cuarta dimensión es; el factor de creencias desadaptativas;* hace mención a los diferentes grados de acuerdos y desacuerdos que los docentes plantean ante un sin fin de dificultades en cuanto a los métodos de enseñanza, así como también el no tener el correcto reconocimiento a la gran labor que desempeñan con sus estudiantes (Gutiérrez et al., 2005). La quinta dimensión es; el factor desmotivación, el cual suele relacionarse con las actividades de disfrute que despierten el interés en el docente, así como las remuneraciones compensadas adecuadamente de tal forma que les permita cumplir con sus objetivos; así también se presenta la falta de entusiasmo y predisposición para el desarrollo de trabajo académico (Gutiérrez et al., 2005). La sexta y última dimensión es;

el factor Mal afrontamiento que viene a ser la incapacidad para afrontar situaciones difíciles, así como los diferentes obstáculos que presentan tanto en la vida diaria como en el entorno académico (Gutiérrez et al., 2005).

En cuanto a la variable que es la propuesta de programa, está comprendida por el enfoque Cognitivo Conductual.

El enfoque cognitivo conductual es un enfoque por excelencia derivado de dos escuelas importantes para la psicología, la escuela cognitiva y la escuela conductual. Frente a ello, se toman los postulados más importantes de ambas escuelas para definir el modelo como todas aquellas intervenciones que tienen la finalidad de disminuir las conductas disfuncionales, mediante la modificación del comportamiento, los pensamientos, las creencias y aspectos socio afectivos Caballo (2007).

Como se mencionó, el modelo toma como referencia tanto la terapia cognitiva como conductual (Scarpa et al., 2013; Westbrook, et al., 2011), posicionándose como un procedimiento terapéutico alternativo al modelo psicodinámico de la época, el cual no presentaba evidencia empírica que fundamente su aplicación en contextos clínicos con la eficacia que se requería (Scarpa et al., 2013; Westbrook, et al., 2011).

Desde el punto de vista conductual, se aprecia que su objeto de estudio era la relación que se establecía entre los estímulos del entorno, los reforzadores sociales y las respuestas individuales. La evidencia sobre su efectividad mostrada fue principal para ser considerada como un modelo por encima de los que se plantearon en la época, sin embargo, fue constantemente criticado por no considerar aspectos internos, procedimientos afectivos y emocionales que son importantes para la comprensión de la conducta humana (Scarpa et al., 2013).

Por tanto, la terapia cognitivo conductual es un planteamiento eficaz dentro del contexto de intervención clínica, el cual ha influido ampliamente en las últimas décadas y a partir de la que se han propuestos nuevos modelos de intervención que son muy importantes para el trabajo de las diversas afecciones emocionales y conductuales (Cox y O'Doyle, 2011; Butler et al., 2006; Hoffmann et al., 2012).

Respecto a los principios de la terapia cognitivo conductual, se ha fundamentado en base a tres principios; Asociación entre los procesos afectivos, conductuales y cognitivos de las personas (Scarpa et al., 2013; Westbrook et al., 2011). El primer principio se denomina hipótesis de mediación, el cual sugiere que todos los pensamientos, percepciones e interpretaciones de los eventos que surgen en el contexto social, son influyentes en las conductas y emociones de las personas (Dobson y Dobson, 2009). El segundo principio es el principio de acceso al contenido del pensamiento, el cual refiere que todo proceso interno puede ser evaluado, medido, identificado y entrenado correctamente (Dobson y Dozois, 2010; Dobson y Dobson, 2009). Por último, el tercer principio se refiere a la capacidad de cambio, explicado por la modificación de las respuestas emocionales, cognitivas y conductuales. En efecto, los principios propuestos son fundamentales para lograr el cambio de las experiencias emocionales y, sobre todo, lograr un buen funcionamiento social y personal (Kumar et al., 2012).

En cuanto la terapia cognitiva conductual presenta ciertas etapas para La evaluación es el primer paso determinante dentro del proceso de la terapia cognitivo conductal, tiene el objetivo de recaudar la mayor cantidad de información indispensable para el análisis funcional del paciente. De esta manera se debe conocer ampliamente las condiciones problemáticas en las que se encuentra el paciente. El inicio de la primera entrevista se debe conocer el motivo por el que se acude a un primer contacto con el terapeuta, determinando las principales demandas de trabajo. El rol del terapeuta es recopilar los datos importantes de áreas afectivas, conductuales, sociales etc., que influyen en el mantenimiento de los síntomas que presenta Rojas (2007).

Las aplicaciones de técnicas son importantes dentro del procedimiento de intervención, las que tienen la finalidad de modificar las cogniciones, conductas disfuncionales y aspectos emocionales afectados. Por tanto, se pretenden disminuir o modificar los supuestos personales, distorsiones cognitivas, así como también la eliminación de los síntomas que se presenta. No obstante, cabe señalar que la técnica en sí misma no es única causal del efecto sobre el paciente, sino se debe considerar la creatividad del terapeuta, la conexión personal, la relación terapéutica que, en definitiva, tiene un grado

de importancia dentro del espacio terapéutico. Por ende, en el proceso de terapia se aplican tanto estrategias cognitivas como conductuales, orientadas a producir un cambio en el comportamiento en general del consultante Rojas (2007).

Es importante mencionar que Beck planteó en su modelo su propuesta cognitiva de las perturbaciones emocionales, refiriendo que la base de dichos problemas son los pensamientos distorsionados o errores en el procesamiento de la información de los eventos que surgen en la vida de las personas que son causa de sus conductas disfuncionales (Beck, 1995). En efecto, el modelo en mención sugiere que los problemas emocionales no están determinados específicamente por los estímulos, situaciones del entorno o experiencias traumáticas, sino por el procesamiento disfuncional de los pensamientos que se encuentran relacionados con los eventos que viven las personas y por la percepción de los mismos (Beck y Haight, 2014; Beck, 2011).

Por ello, plantea la triada cognitiva como un aspecto esencial para la comprensión de los problemas emocionales: pensamientos negativos sobre sí mismo, sobre el mundo y sobre el futuro (Wright et al., 2006). Dicha triada cognitiva es una representación de la interpretación que se tiene sobre las experiencias o vivencias humanas, resultando fundamental para el surgimiento de los problemas (Westbrook et al., 2011; Beck y Haigh, 2014). De igual modo, la representación e interpretación de cada persona está basada en las experiencias iniciales, es decir, en la construcción de esquemas mentales que se forman desde la primera edad mediante la interacción con las demás personas y con el entorno (Westbrook et al., 2011; Beck y Haigh, 2014).

Asimismo, en el modelo de Beck se planteó el término de creencias intermedias, las que se definen como el conjunto de actitudes que las personas tienen respecto a la forma como responden a los eventos cotidianos (Curwen et al., 2000). Del mismo modo que las creencias centrales explicadas con anterioridad, estas se forman en las edades iniciales del ciclo evolutivo, por lo tanto, presentan un efecto directo sobre la comprensión del mundo y de la adaptación al medio (Beck, 1995).

Por lo expuesto en párrafos anteriores, tanto las creencias intermedias como las distorsiones cognitivas son aspectos centrales y explicativos de los

trastornos mentales y, sobre todo, aporta información para el proceso terapéutico (Felgoise et al., 2006; Curwen et al., 2000). Por lo tanto, Hernández (2007) explica que la terapia racional emotiva-conductual (TREC) es un modelo esquematizado sobre la forma en cómo los pensamientos, acciones y comportamientos disfuncionales influyen en el estado emocional y en los problemas de salud mental. De igual modo, Gerril y Zimbardo (2005) refieren que la terapia en mención se conforma por un sistema de trabajo terapéutico estandarizado, orientado a la transformación de las creencias irracionales que son el factor principal de los problemas mentales y de las reacciones emocionales intensas.

Por otro lado, para Ellis menciona en su teoría que el estado emocional es muy importante, como un espacio de referencia terapéutico, en el cual se circunscriben pensamientos, conductas, creencias e imágenes mentales que se pretenden modificar Colop (2016).

Para la explicación de los problemas y perturbaciones emocionales, se propone el modelo ABC. Este modelo explica que A (activación), son todos aquellos elementos, situaciones o acontecimientos que desencadenan C (conducta), siendo estas aquellas reacciones, consecuencias o efectos emocionales y conductuales, no obstante, C está determinada específicamente por B (creencias), las que es todo el conjunto de creencias y pensamientos sobre A, por tanto, B es un mediador entre A y C Ellis, (2010). Por otro lado, la terapia racional emotiva, enfoca su atención en la modificación de aquellos pensamientos que son las causas del sufrimiento psicológico, no obstante, el problema no es pensar, sino las creencias que son formadas y reforzadas por mucho tiempo atrás. En efecto, lo que sigue al esquema ABC, es el D y E, es decir, D enfoca su función en cuestionar las creencias y cambiarlas por nuevas, mientras que E es el efecto del cambio cognitivo observado en la propia vida Fernández (2012).

Las características de las creencias irracionales de acuerdo a Ellis (2006), son las siguientes: a) Constantemente se reconocen como hechos y normas aceptadas socialmente. b) Al presenciarse, afecta la forma de vivir del ser humano. c) No ayudan en la consecución de objetivos. d) Aumentan la

forma de pensamientos generalizados. e) Fundamental el foco de atención en base a otras personas y formas de vida que afectan la propia felicidad.

En cuanto a los programas Caballo (2007), hace referencia que los programas cognitivos conductuales nos encaminan hacia un cambio en la conducta de las personas dando pase a la modificación; es así que los programas cognitivos conductuales van a concentrar técnicas de reestructuración cognitiva, técnicas para el manejo de ansiedad, relajación progresiva, psicoeducación, y adiestramiento en habilidades sociales; los cuales se adaptaran a la necesidad de la población a trabajar en cuanto a la problemática que presentan con la finalidad de producir cambios en beneficio de las personas.

Cabe señalar que el enfoque cognitivo conductual en la cual se desarrollarán los programas cognitivos conductuales son los más utilizados y acorde para el manejo y control de estrés. Y se ha considerado en este programa estructurarlo de acuerdo al modelo cognitivo de Aron Beck, así como el modelo de la teoría cognitiva de Albert Ellis.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según el consejo Nacional de Ciencia, tecnología e innovación tecnológica (Concytec, 2018), hace referencia a unas delimitaciones en donde la investigación se posiciona de manera interna de tipo aplicada, puesto que presenta como objetivo principal conocer una realidad de forma más compleja al ahondar sobre las variables en estudio, sin inmiscuirse en el mismo o modificar alguna de las variables que correspondan al entorno donde generalmente se desenvuelven los sujetos.

El presente estudio según su enfoque fue (cuantitativo); su tipo es no experimental de diseño descriptivo propositivo de corte transversal (Hurtado,2000). En donde se elaborará una propuesta de programa basado en la intervención cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en los docentes de primaria, donde el esquema de investigación es el siguiente (Charaja, 2015; Zuñiga, 2017):

M → O → P

Donde:

M: Muestra del estudio

O: Evaluación del Estrés laboral

P: Propuesta de Solución al estrés laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable dependiente: *Estrés laboral*

Definición conceptual: (Calvete y Villa 1997), citado en (Gutierrez et al., 2005), hacen mención que el estrés viene a ser una etiqueta de forma general que nos señala a un área de conflictos, conteniendo el estímulo que genera las diversas reacciones propiamente dichas del estrés al igual que los diversos procesos que se requieren.

(Valencia y Valencia, 2005) define al estrés laboral del docente como el

desequilibrio de las demandas del ambiente, directivos y padres de familia, frente a los recursos emocionales, cognitivos y conductuales del docente

Definición operacional: la variable es medida según las puntuaciones del Cuestionario de Estrés Docente ED6.

Dimensiones e Indicadores: Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento.

Escala de medición: Intervalo

Variable independiente: *Programa Cognitivo conductual*

Definición conceptual: El enfoque cognitivo conductual es un enfoque por excelencia derivado de dos escuelas importantes para la psicología, la escuela cognitiva y la escuela conductual. Frente a ello, se toman los postulados más importantes de ambas escuelas para definir el modelo como todas aquellas intervenciones que tienen la finalidad de disminuir las conductas disfuncionales, mediante la modificación del comportamiento, los pensamientos, las creencias y aspectos socio afectivos Caballo (2007).

Definición operacional: Se asumió la definición en cuanto a las 15 sesiones diseñadas para la propuesta.

Dimensiones e Indicadores: Planificación, organización, y evaluación.

Escala de medición: Nominal

La matriz de operacionalización de variables se presenta en el anexo 3

3.3. Población, muestra y muestreo

La Población: Estuvo conformada por 31 docentes de una institución educativa de Trujillo en el 2021, de ambos sexos, de 25 a 45 años de edad, por lo tanto, la muestra es poblacional y no hay técnica de muestreo.

Criterios de Inclusión: docentes de 25 a 45 años de edad, que decidieron participar voluntariamente.

Criterios de Exclusión: docentes que no brindaron el consentimiento informado, docentes que se retiraron en medio del desarrollo del test, y docentes que marquen dos opciones por ítem.

3.3.1. Unidad de análisis:

Docente de educación primaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se usó la técnica de encuesta, en la cual se hace empleo un instrumento para recoger información, que cuenta con las características principales para su uso, las cuales son evidencia de validez y confiabilidad, su aplicación estuvo a cargo de una especialista en psicología Ballesteros (2016).

Como instrumento de recolección de datos se empleó el Cuestionario de Estrés Laboral Docente ED-6, elaborado por (Gutierrez et al., 2005) la cual tiene como objetivo medir la presencia del estrés laboral en los docentes de primaria, mediante las dimensiones ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivaciones y mal afrontamiento, consta de 77 preguntas de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta que van desde el totalmente de acuerdo (5) hasta totalmente en desacuerdo (1).

Este instrumento presenta evidencia de validez de constructo presentando un índice de discriminación superior a 0,28 en cada uno de los ítems. De igual forma obtuvo la confiabilidad mediante el método de consistencia interna con el estadístico alfa de cronbach obteniendo valores de 0,74 hasta 0,89 lo que demuestra que el instrumento presenta una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se logró enviar una carta de presentación (anexo 5.) dirigida a la universidad para la venia correspondiente donde se expone los puntos relacionados con la investigación, así como las consecuencias favorables para la casa de estudios apoyando su intervención con el desarrollo de la investigación. Como segundo paso, se hizo las coordinaciones con el director de la institución educativa y Sub director de Primaria, tomando en cuenta la realidad que describían verbalmente, se tomó la decisión de exponer todos los puntos del estudio, de tal forma que generen libremente la participación. Como tercer paso, se aplicó el instrumento ED6 de estrés Laboral docente (Anexo 04), de forma virtual a nivel grupal, mediante formularios en plataforma web de google forms, tomando en cuenta la salud y seguridad de los participantes con la finalidad de poder contestar satisfactoriamente. Cuarto, se procederá a la elaboración de una base de datos en Excel, donde se almacenó la información que se pudo obtener para que posteriormente se proceda al análisis e interpretación cualitativa.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para la realización del procesamiento de análisis estadístico de la muestra poblacional de estudio, en cuanto a los niveles de estrés laboral docente, se procedió a usar el programa IBM SPSS Statistics 25; Así mismo se utilizó también para el procesamiento de datos el programa Excel versión 2016.

Los resultados obtenidos, correspondientes a los niveles alto, moderado y no presenta, se presentarán mediante tablas de distribución y frecuencia por la variable estrés laboral docente y cada una de sus seis dimensiones. Cabe mencionar que debido a la naturaleza del diseño de investigación no requiere de pruebas estadísticas inferenciales (Zuñiga, 2017).

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se logró considerar los siguientes aspectos éticos:
Autonomía: Se estableció como principio que cada docente participaría de forma voluntaria y libre en caso de decidir no participar o abandonar la investigación se tendría ninguna repercusión (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

Confidencialidad: Los resultados obtenidos se mantienen en confidencialidad, donde solo la investigadora tiene acceso a los mismos, de igual forma todas las identidades son anónimas (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

Legitimidad: Se garantiza que los resultados empleados son transparentes, originales, y corresponden a la realidad de los evaluados.

Beneficencia: Los resultados del presente estudio aportarán directamente a la beneficencia de la salud mental de los participantes.

Justicia, no se discriminó a ninguna persona bajo ninguna circunstancia ya sea de credo, sexo o auto-identificación. De igual forma en Veracidad, los resultados se expresan y corresponden a los posibles datos obtenidos en la evaluación próxima a ejecutar.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados descriptivos de la variable de estudio

Tabla 1

Nivel de estrés de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021

Nivel	<i>n</i>	%
Alto	28	91,0
Moderado	3	9,0
Sin estrés	0	0,0
Total	31	100,0

Fuente: *Cuestionario de Estrés Laboral Docente ED6, aplicado en docentes de primaria de una institución educativa de primaria. Trujillo, 2021*

En la tabla 1, en cuanto a distribución y frecuencia de la variable Estrés Docente se observa que predomina el nivel *Alto* con 91%, seguido del nivel *Moderado* con 9%, mientras que docentes *Sin estrés* se encuentra 0%. Es decir, 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de estrés docente. Esto indica que poseen una alta limitación debido a las altas demandas laborales para lidiar con problemas o situaciones difíciles de alcanzar que se presentan diariamente denotando tensión y ansiedad.

Tabla 2

Nivel de la dimensión Ansiedad de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021

Nivel	<i>n</i>	%
Alto	29	94,0
Moderado	2	6,0
No presenta	0	0,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral Docente ED6, aplicado en docentes de primaria de una institución educativa de primaria. Trujillo, 2021

En la tabla 2, en cuanto a distribución y frecuencia de la dimensión Ansiedad se observa que predomina el nivel *Alto* con 94%, seguido de *Moderado* con 6%, mientras que el 0% *No presenta* Ansiedad. Es decir, 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de estrés originado por ansiedad. Esto revela que la mayoría de docentes presentan una alta limitación debido a las altas demandas laborales para lidiar con la ansiedad, evidenciándose intranquilidad, desconcentración, temor, problemas de sueño y malestar corporal, así como estar predispuestos al consumo de alguna sustancia farmacológica para sentirse mejor.

Tabla 3

Nivel de la dimensión Depresión de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021

Nivel	<i>n</i>	%
Alto	30	97,0
Moderado	1	3,0
No Presenta	0	0,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral Docente ED6, aplicado en docentes de primaria de una institución educativa de primaria. Trujillo, 2021

En la tabla 3, en cuanto a distribución y frecuencia de la dimensión Depresión se observa que predomina el nivel *Alto* con 97%, seguido de *Moderado* con 3%, mientras 0% *No Presenta* depresión. Es decir, 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de estrés originado por depresión. Esto indica que la mayoría de docentes presenta altas limitaciones debido a las altas demandas laborales para afrontar problemas y cargas en exceso generando en ellos desgano, desánimo, pesimismo, debilitamiento y falta de energía para su futuro laboral.

Tabla 4

Nivel de la dimensión Creencias desadaptativas de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021

Nivel	<i>n</i>	%
Alto	21	68,0
Moderado	8	26,0
No Presenta	2	6,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral Docente ED6, aplicado en docentes de primaria de una institución educativa de primaria. Trujillo, 2021

En la tabla 4, en cuanto a distribución y frecuencia de la dimensión Creencias desadaptativas se observa que predomina el nivel *Alto* con 68%, seguido del nivel *Moderado* con 26%, mientras que el 6% *No Presenta* estas creencias. Es decir, 7 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de estrés originado por creencias desadaptativas. Esto revela que la mayor parte de docentes experimentan altas limitaciones debido a las altas demandas laborales por problemas laborales como etiquetar a los alumnos y/o al momento de tomar acuerdos o desacuerdos debido a sus diferentes formas de pensar e interactuar y solo 2 docentes poseen la habilidad para lidiar con ello.

Tabla 5

Nivel de la dimensión Presiones de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021

Nivel	<i>n</i>	%
Alto	27	88,0
Moderado	1	3,0
No Presenta	3	9,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral Docente ED6, aplicado en docentes de primaria de una institución educativa de primaria. Trujillo, 2021.

En la tabla 5, en cuanto a distribución y frecuencia de la dimensión Presiones se observa que predomina el nivel *Alto* con 88%, seguido nivel *Moderado* con 3%, mientras que el 9% *No Presentan* presiones. Es decir, 8 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de estrés laboral originado por presiones. Esto nos indica que la mayoría de docentes presentan alta limitaciones para el manejo e incremento de problemas a nivel laboral, familiar y con el entorno que los rodea, presentando respuestas de tensión, desborde y solo 3 docentes tiene la habilidad para un manejo adecuado de presiones.

Tabla 6

Nivel de la dimensión Desmotivación de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021

Nivel	<i>n</i>	%
Alto	29	94,0
Moderado	0	0,0
No Presenta	2	6,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral Docente ED6, aplicado en docentes de primaria de una institución educativa de primaria. Trujillo, 2021.

En la tabla 6, en cuanto a distribución y frecuencia de la dimensión Desmotivación se observa que predomina el nivel *Alto* con 94%, seguido del 6% *no Presenta desmotivación*. Es decir, 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de desmotivación. Esto nos indica que la mayoría de docentes presenta alta limitación para sentir un adecuado disfrute en su labor diaria, el cual está ligada a la baja motivación generando falta de entusiasmo y predisposición para el desarrollo de trabajo, y solo 1 docente evidencia sentir motivación en sus labores.

Tabla 7

Nivel de la dimensión Mal Afrontamiento de los docentes de primaria de una institución educativa de Trujillo, 2021

Nivel	<i>n</i>	%
Alto	26	85,0
Moderado	2	6,0
No Presenta	3	9,0
Total	31	100,0

Fuente: *Cuestionario de Estrés Laboral Docente ED6, aplicado en docentes de primaria de una institución educativa de primaria. Trujillo, 2021*

En la tabla 7, en cuanto a distribución y frecuencia de la dimensión Mal afrontamiento se observa que predomina el nivel *Alto* con 85%, el nivel *Moderado* se observa con 6%, mientras que un 9% *No Presenta* mal afrontamiento. Es decir, 7 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de mal afrontamiento. Esto revela que la mayoría de docentes evidencia alta limitación para afrontar situaciones difíciles, al igual que obstáculos que se presentan diariamente en su vida personal, así como en su entorno laboral, tan solo 3 docentes presentan un buen manejo de sus dificultades.

4.2. Fundamentación de la propuesta

El estrés laboral viene a ser la consecuencia de la interacción entre el entorno de trabajo y control que las personas desempeñaran en el puesto, el cual es el resultado a las altas demandas del cargo competitivo. (Pardo & Garzón, 2021). Sin embargo el estrés laboral docente hace referencia a la experiencia de emociones negativas y poco agradables las cuales son (el, enojo, frustración, ansiedad, depresión, angustia consecuencias de las distintas experiencias del trabajo docente (Rodríguez et al., 2011).

Por lo tanto, la base principal desde el ámbito psicológico para el trabajo del estrés laboral docente; viene a ser la terapia cognitiva conductual la cual está

orientada en cuanto a la correlación de causa y efecto que concurre entre los pensamientos, las emociones y los comportamientos que van originar en el ser humano, así como los pensamientos positivos o negativos que influirán en las emociones y en los comportamientos del ser humano; de tal manera lo que trata de encontrar la terapia son los pensamientos negativos y poder capturarlos con la finalidad que la persona los logre identificar y cambiarlos por pensamientos positivos al igual que los comportamientos inadecuados cambiar por los adecuados.

Por tal motivo de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación donde evidencia que los docentes presentan un nivel de estrés alto, seguido de sus dimensiones de Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento las cuales también se encuentran en un nivel alto. Se procedió a elaborar una propuesta de programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral, el cual está constituida por 15 sesiones, cada una con una duración de 60 minutos, bajo un modelo de enfoque cognitivo conductual con una fundamentación teórica basada principalmente en Aron Beck, ya que plantea en su propuesta cognitiva de las perturbaciones emocionales, el abordaje de la depresión, refiriendo que la base de dichos problemas son los pensamientos distorsionados o errores en el procesamiento de la información de los eventos que surgen en la vida de las personas que son a causa de sus conductas

disfuncionales (Beck, 1995). En efecto, el modelo en mención sugiere que los problemas emocionales no están determinados específicamente por los estímulos, situaciones del entorno y/o experiencias traumáticas, si no por el procesamiento disfuncional de los pensamientos que se encuentran relacionados con los eventos que viven las personas y como los perciben ellos mismos (Beck y Haight, 2014; Beck, 2011). Por consiguiente, plantea la triada cognitiva como un aspecto esencial para la comprensión de los problemas emocionales: pensamientos negativos sobre sí mismo, sobre el mundo y sobre el futuro (Wright et al., 2006).

Así mismo para esta propuesta también se toma en cuenta a Albert Ellis, quién menciona que la terapia racional emotiva conductual se centra en creencias, emociones de las personas, que provienen de su forma de percibir su realidad que las rodea diariamente; por tal motivo uno de sus objetivos de la terapia es que la persona logre identificar los pensamientos y creencias irracionales generadoras de problemas tanto mental como físico. De igual manera hace hincapié en la terapia racional emotiva conductual el uso de distintas técnicas terapéuticas para lograr cambiar las creencias irracionales en las personas, que direccionarán a lograr la modificación de las creencias irracionales de las personas que lo conducirán a custodiar una emoción saludable por consiguiente un comportamiento apropiado fomentando bienestar emocional y físico (Ellis, 2006)

Otros autores de la terapia cognitivo conductual se encuentran Jacobson, quien dio a conocer la técnica de relajación progresiva, siendo esta una de las más usadas a nivel mundial, especialmente para poder trabajar la ansiedad y el estrés logrando la eliminación y/o disminución significativa, el que se centra especialmente en el manejo y trabajo de la tensión muscular; así como los estados psicológicos de las personas a nivel del sistema nervioso. De igual modo existen más autores con técnicas efectivas relacionadas con el enfoque cognitivo conductual, (Meichenbaum y Cameron 1972) citado en (Ruiz et al., 2012)

Así también los programas cognitivos conductuales nos orientan hacia un cambio de conducta de las personas generando una modificación; es así

que los programas cognitivos conductuales van a concentrar técnicas de reestructuración cognitiva, técnicas para el manejo de ansiedad, relajación progresiva psicoeducación, y un adiestramiento de técnicas en especial de habilidades sociales las cuales se modifican y adaptan de acuerdo a la problemática a presentar por las personas mediante el uso de técnicas cognitivos conductuales con la finalidad de producir cambios significativos en el comportamiento y conducta del ser humano (Ellis, 2006; Beck, 1995; Caballo, 2007).

De igual manera para el trabajo y conducción de este tipo de programa a desarrollar se toma en cuenta a dos niveles: *El nivel cognitivo*; cuya finalidad es identificar el pensamiento que presenta la persona cuando experimenta situaciones de estrés, como lo interpreta en el momento y su relación en cuanto experiencias pasadas. Así como el *nivel conductual*: se evidencian los comportamientos que tienen las personas cuando perciben situaciones estresantes y como esta los maneja haciendo uso de un buen control del estrés, con el adiestramiento en la transmisión del estrés como lo menciona (Meichenbaum y Cameron 1972) citado en (Ruiz et al.,2012); el cual consiste en el manejo y práctica en la direccionalidad de diferentes habilidades que se relacionan con la relajación y la asertividad y/o otras en donde se analizará que es lo que causa el estrés, para tratar de ser más específicas las técnicas a utilizar.

Por todo lo expuesto se obtiene un significativo aporte a nivel práctico para el desarrollo de recursos y estrategias para reducir el estrés laboral en docentes, De igual modo esta investigación forma parte de una contribución referencial en el estudio de variable de estrés laboral en docentes y su adecuado manejo, en cuanto a su nivel teórico nos da una visión de la realidad actual de los docentes y profunda, que de manera global concibe una tesis representativa.

4.3. Diseño del Programa

Denominación:

Programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una Institución Educativa. Trujillo, 2021.

Datos generales

Denominación del programa	del	:	“Canalizando mi estrés Laboral”
Población		:	Docentes de Instituciones educativas de nivel primario
N° de sesiones		:	15
N° de participantes		:	32
Tiempo de duración		:	60 minutos

Objetivos:

Objetivos general:

Desarrollar la intervención basada en el programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una institución educativa. Trujillo 2021.

Objetivos específicos:

Los objetivos específicos se encuentran redactados en función al desarrollo y lo que se quiere lograr en cada sesión. Así mismo está ubicado en el cuadro de sesiones anexo 10.

Metodología del programa

La propuesta de programa cognitivo conductual está basada en una metodología de programa andragógica siendo enseñanza para adultos ya que toma como eje principal la utilidad práctica, Perez, (2020) ya que el desarrollo de contenidos buscará satisfacer necesidades en esta oportunidad son a nivel profesional y académicas.

Es importante señalar que Robert Gagné citado en Perez, (2020) desarrolló un modelo para enseñar a los adultos, los cuales cuentan con nueve fases: *Fase uno*, motivación; fase dos presentación de objetivos; fase tres, evocación de conocimientos previos; fase cuatro, presentación del desarrollo de la temática; fase cinco se brinda una guía, para desarrollo y práctica de los ejercicios a desarrollar; fase seis inducción a la práctica de las técnicas por sí solos; fase siete donde se brindará feedback o retroalimentación; fase ocho donde se evalúa el desempeño por sí solos; fase nueve de retención y transferencia, el facilitador expondrá en otros casos como se puede aplicar los contenidos aprendidos con resultados efectivos que mejoran el desempeño.

Desarrollo de sesiones:

Módulo - dimensión	Nombre	Sesión	Objetivo	Técnicas	Tiempo
Ansiedad	Manejando la ansiedad parte I	Sesión 1	Lograr que los docentes aprendan a relajarse mediante la respiración profunda.	Manejo de la respiración diafragmática	60 minutos
	Manejando la ansiedad parte II	Sesión 2	Lograr que los docentes reduzcan el estrés mediante la técnica de relajación, ayudando a obtener el control de las diferentes situaciones generadoras de estrés.	Imaginación guiada	60 minutos
Depresión	Conociendo mis sentimientos, emociones para transformarlas parte I	Sesión 3	Aprendan a procesar la información que reciben.	Pensamiento dicotómico	60 minutos
	Conociendo mis sentimientos y emociones para transformarlas. parte II	Sesión 4	Los docentes logren reconocer los pensamientos y emociones que experimentan.	Catastrofismo	60 minutos
	Conociendo mis sentimientos y emociones para transformarlas Parte III	Sesión 5	Logren eliminar los pensamientos y emociones negativas que están en su cabeza.	Descalificación de lo positivo	60 minutos
Creencias desadaptativas	Limpiando los virus mentales parte I	Sesión 6	Los docentes logren identificar los pensamientos automáticos que vienen a su mente al estar en	Reestructuración cognitiva Técnica de detención de pensamiento	60 minutos

			contacto con su entorno	s automáticos. Técnica de la flecha ascendente.	
	Limpiando los virus mentales parte II	Sesión 7	Lograr que identifiquen los pensamientos negativos y cómo afectan a su vida física y mental	Reestructuración Cognitiva Técnica de la flecha ascendente	60 minutos
	Limpiando los virus mentales parte III	Sesión 8	Lograr que los docentes reconozcan pensamientos positivos alternativos	Técnica del Cuestionamiento socrático	60 minutos
PRESIONES	Manejándome adecuadamente Parte I	Sesión 9	Lograr que los docentes identifiquen el tipo de pensamiento que impulsa a la conducta, para posteriormente entrenarla y modificarla en conducta asertiva.	Reestructuración Cognitiva Entrenamiento en habilidades sociales. Técnica del disco rayado.	60 minutos
	Manejándome adecuadamente parte II	Sesión 10	Lograr que los docentes aprendan a autorregular y suprimir auto verbalizaciones, imágenes perturbadoras y posteriormente instaurar nuevas conductas	Inoculación de estrés Técnicas de Relajación	60 minutos
	Manejándome adecuadamente Parte III	Sesión 11	Busca lograr que los docentes puedan dar solución por sí mismos a sus problemas y manejarlos.	Técnica asertivas del banco de niebla para la solución de problemas	60 minutos
Desmotivación	Aprendiendo a Motivarme parte I	Sesión 12	Disminuir el estado de ánimo desmotivado y depresivo y reforzar los aspectos positivos	Técnicas de reestructuración cognitiva Psicoeducación técnicas de auto	60 minutos

				reforzamiento positivo.	
	Aprendiendo a Motivarme parte II	Sesión 13	Lograr que los docentes aprendan a relajarse por sí mismos y logren establecer metas en cuanto a su desarrollo profesional.	Reestructuración cognitiva Técnicas de relajación, respiración diafragmática Técnicas de establecimiento y repetición de metas,	60 minutos
Mal Afrontamiento	Superando mis limitaciones parte I	Sesión 14	Lograr que los docentes identifiquen las creencias intermedias, con los pensamientos para poder cambiar y modificarlos.	Reestructuración cognitiva, técnicas de ABC-detección de creencias irracionales.	60 minutos
	Superando mis limitaciones parte II	Sesión 15	Lograr dar solución a los problemas y conocer la irracionalidad de alguna creencia y cambiarla para superarla. Así mismo lograr el manejo de técnicas de relación con partes específicas de tensión	Técnicas de entrenamiento en resolución de problemas Técnicas de Relación	60 minutos

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general que fue elaborar una propuesta basada en la teoría cognitiva conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021, al respecto la terapia cognitivo conductual de Ellis (Colop, 2016) refiere que las estrategias cognitivas así como las creencias influyen en la expresión de emociones o respuestas frente a los estímulos ambiente por ello las técnicas como relación progresiva, diafragmática, detección de pensamientos y creencias, reestructuración cognitiva, entrenamiento de inoculación de estrés, la triada cognitiva, las técnicas de habilidades sociales, asertividad, psicoeducación, y auto refuerzo están orientadas a reformular e interpretar las situaciones de forma que la persona tenga mayor cantidad de recursos para afrontar las demandas del ambiente.

Por tal motivo se considera en esta propuesta de programa al modelo cognitivo de Aron Beck, así como el modelo de la teoría cognitiva de Albert Ellis. Ambas basadas en la teoría cognitivo conductual el cual se fundamenta en los principios de la terapia cognitivo conductual y racional emotiva empleando como principales técnicas la triada cognitiva para desafiar las creencias irracionales, entrenamiento en relajamiento para afrontar el estrés al final del día, técnicas de habilidades sociales y asertivas para tener un mejor manejo de las relaciones interpersonales, y técnica de reestructuración cognitiva que le permiten darse cuenta de aquellos pensamientos que le llevan a actuar de mala forma, al igual que las técnicas de relajación y respiración diafragmática por los docentes; con estas técnicas y estrategias podrán disminuir su estrés laboral docente.

Respecto al primer objetivo específico que fue identificar el nivel estrés laboral en docentes de primaria y sus dimensiones de una institución educativa, Trujillo 2021, según resultados encontrados se observa que predomina el nivel *Alto* con 91%, seguido del nivel *Moderado* con 9%, es decir que 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de estrés laboral docente, sobre esto (Rabanal et al.,2021) y Arguello (2013) señalan que los docentes presentan elevados niveles de estrés laboral, los resultados del presente estudio

corroboran los hallazgos de estos autores puesto que se evidencia que existe alto nivel de estrés laboral en los docentes. Lo cual manifiesta desde la perspectiva psicológica que el estrés docente, que se manifiesta en este estudio es altamente significativa donde la experiencia de emociones negativas y poco agradables como (el enojo, frustración, ansiedad, depresión, angustia) que se forman de las distintas experiencias del trabajo del docente generarán malestar físico y emocional en caso no se preste la atención necesaria.(Rodríguez et al., 2011).

Para el segundo objetivo específico que fue diseñar y fundamentar el programa de intervención cognitivo conductual para disminuir la ansiedad en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021, según los resultados se observa que predomina el nivel *Alto de ansiedad* con 94%, seguido de *Moderado* con 6%, es decir que 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de ansiedad. El cual confirma (Erikson et al.,2019), llevaron a cabo un estudio cuya finalidad fue demostrar la relación del estrés laboral con el desempeño docente de una institución educativa en la ciudad de Cusco, obteniendo como resultado una correlación significativa entre el Estrés Laboral y el desempeño docente, mostrando un nivel alto de ansiedad con un 42%, seguido de un 38% nivel medio de estrés y ansiedad y solo un 20% experimenta un bajo nivel de estrés y ansiedad.

Dentro de las técnicas empleadas de la terapia cognitiva conductual se encuentran aquellas dirigidas al control de la respiración para disminuir el estrés laboral y ansiedad manifestada según lo refiere (Meichenbaum y Cameron 1972) citado en (Ruiz et al.,2012) es por ello que en las sesiones uno y dos se emplean las técnicas de relajación diafragmática (sesión 1) y de relajación mediante la imaginación guiada (sesión 2) con lo cual los docentes contarán con herramientas para conseguir disminuir los síntomas de ansiedad, ya que debido a la gran cantidad de investigaciones para el trabajo con los docentes se ha considerado emplear el enfoque cognitivo conductual para reducir el estrés laboral, demostrando efectividad para el tratamiento de problemas de estrés laboral, ansiedad, depresión (Rodríguez et al., 2011).

Por otro lado, el tercer objetivo planteado fue diseñar y fundamentar el programa de intervención cognitivo conductual para disminuir la depresión en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021, según los resultados se observó que predomina el nivel *Alto* con 97%, seguido de *Moderado* con 3%, es decir que 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de depresión. (Beck,1986) citado por Parihuamán-Aniceto (2017), señala que la terapia cognitivo conductual hace uso de técnicas que desafían los pensamientos catastróficos que dan origen a los sentimientos de depresión, mediante el desafío de los mismos las personas pueden hacer frente a estos, la presente propuesta de programa emplea las técnicas de pensamiento dicotómico (sesión 3), técnicas de catastrofismo (sesión 4) y la técnica de la descalificación de lo positivo (sesión 5) con el fin de desafiar aquellos pensamientos que dan origen a la depresión en los docentes de primaria.

El cuarto objetivo específico fue diseñar y fundamentar el programa de intervención cognitivo conductual para disminuir las creencias desadaptativas en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021, según los resultados se observa que predomina el nivel *Alto* con 68%, seguido del nivel *Moderado* con 26%, es decir que 7 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de creencias desadaptativas. El cual también confirma Humpire molina (2021) en donde en su investigación concluyó que existe relación positiva altamente significativa entre el estrés con creencias desadaptativas y el síndrome de Burnout ($\rho = .74$; $p < .01$) y sus dimensiones Cansancio Emocional, ($\rho = .77$; $p < .01$), Despersonalización ($\rho = .58$; $p < .01$) y Falta de Realización Personal ($\rho = .49$; $p < .01$), es decir, a mayores niveles de estrés y creencias desadaptativas como experiencia interactiva, habrá mayor cansancio emocional, aumento de pensamientos negativos falta de realización personal y despersonalización en la población en estudio.

Sobre esto (Gutiérrez et al.,2005) hace referencia a los diferentes grados de acuerdos y desacuerdos, dificultades de enseñanza, así como la falta de reconocimiento a la gran labor que desempeñan con sus estudiantes, así mismo para (Ellis, 2006 y Beck, 1995) citado en (Wright et al., 2006) las creencias irracionales generadoras de estrés deben ser modificadas mediante un proceso que incluya la detección de las mismas y una propuesta de desafío,

la propuesta del programa utiliza técnicas para el manejo de las creencias desadaptativas como Detección de pensamientos automáticos (sesión 6), Técnica de detención de pensamientos (sesión 7), cuestionamientos socráticos (sesión 8) las cuales le brindan al docente la oportunidad de detectar y modificar las creencias desadaptativas.

El quinto objetivo específico fue diseñar y fundamentar el programa de intervención cognitivo conductual para disminuir las presiones en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021, según los resultados se evidencia que predomina el nivel *Alto* con 88%, seguido del nivel *no presenta presiones* con 9%. Es decir, 8 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de presiones. Confirmando lo que menciona (Gutiérrez et al., 2005), quienes afirman que el factor presión es la fuente principal del estrés; la presión genera una respuesta de tensión inmediata causadas por problemas de comportamiento, la conducta inadecuada de los alumnos, la carga horaria, las adaptaciones al uso de la maya curricular y el manejo de tecnología.

Dicho esto, el programa emplea técnicas cognitivas conductuales como entrenamiento en técnicas de contingencia (sesión 9), entrenamiento en técnicas de reestructuración cognitiva, entrenamiento en habilidades sociales y asertivas, técnicas de inoculación del estrés, técnicas de relajación (sesión 10 y 11), ya que el uso de estas técnicas procederá a transformar las creencias irracionales que son el factor principal de los problemas mentales y de las reacciones emocionales intensas y de interacción con los demás (Gerril & Zimbardo, 2005), que de alguna forma mejoraran el lidiar con las presiones que experimentan los docentes por el estrés.

El sexto objetivo fue diseñar y fundamentar el programa de intervención cognitivo conductual para disminuir la desmotivación en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021, según los resultados se observa que predomina el nivel *Alto* con 94%, seguido del nivel *no presenta desmotivación* con 6%, es decir que 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de desmotivación; Rojas (2007) señala que la terapia cognitiva conductual emplea técnicas destinadas al manejo de la desmotivación, las que tienen la finalidad de modificar las cogniciones, conductas disfuncionales y aspectos emocionales afectados.

En tal sentido desde el ámbito psicológico la presente propuesta de programa de intervención cognitivo conductual pretende disminuir el estrés laboral docente mediante la modificación de creencias y reestructuración de significados con el fin de desafiar los supuestos personales, distorsiones cognitivas para eliminar los síntomas como la desmotivación. Tal es así que para el planteamiento de este programa se manejan técnicas de reestructuración cognitiva, psicoeducación, técnicas de autoreforzamiento positivo (sesión 12), reestructuración cognitiva, técnicas de relajación, respiración diafragmática y por último técnicas de establecimiento de metas (sesión 13) que efectuarán cambios significativos en el incremento de la motivación en los docentes de primaria.

El último objetivo específico fue diseñar y fundamentar el programa de intervención cognitivo conductual para disminuir el mal afrontamiento en docentes de primaria de una institución educativa, Trujillo 2021, mediante los resultados se observa que predomina el nivel *Alto* con 85%, el nivel *Moderado* con 6%, mientras que el 9% no presenta mal afrontamiento. respectivamente, es decir que 8 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de mal afrontamiento. De acuerdo a lo propuesto por (Ellis, 2006), las creencias irracionales son asumidas como hechos y normas aceptadas socialmente, que afectan la calidad de vida de las personas, evitando el logro de sus objetivos, y reforzando, mediante un círculo vicioso el incremento de pensamientos generalizados limitantes, situación que afecta a la calidad de la vida de las personas.

Por ello se consideró aplicar en el siguiente programa las siguientes técnicas cognitivas conductuales de reestructuración cognitiva, técnicas de ABC- detección de pensamientos (sesión 14) Técnicas de entrenamiento en resolución de problemas, técnicas de relajación (sesión 15) puesto que, según Fernández (2012) estas técnicas de la terapia racional emotiva, enfocan su atención en la modificación de aquellos pensamientos que son las causas del sufrimiento psicológico, no obstante, el problema no es pensar, sino las creencias que son formadas y reforzadas por mucho tiempo atrás. De acuerdo al esquema ABC, los pasos para modificar las creencias con D y E, es decir, D enfocar su función en cuestionar las creencias y cambiarlas por nuevas,

mientras que E es el efecto del cambio cognitivo observado en la propia vida; el uso de estas técnicas ayudará al manejo del mal afrontamiento causado por el estrés en los docentes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó el nivel estrés laboral en docentes de primaria y sus dimensiones de una institución educativa, Trujillo 2021, según resultados encontrados se observa que predomina el nivel *Alto* con 91%, seguido del nivel *Moderado* con 9%, es decir que 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de estrés laboral docente.
2. Se logró identificar según los resultados que predomina el nivel *Alto de ansiedad* con 94%, seguido de *Moderado* con 6% cada uno, es decir que 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de ansiedad.
3. Se encontró como resultados que predomina el nivel *Alto* con depresión con 97%, seguido del nivel *Moderado* con 3%, es decir que 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de depresión.
4. En cuanto a la dimensión creencias desadaptativas según los resultados se evidencia que predomina el nivel *Alto* con 68%, seguido del nivel *Moderado* con 26%. Es decir, 7 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de creencias desadaptativas.
5. En cuanto a la dimensión presiones según los resultados se evidencia que predomina el nivel *Alto* con 88%, seguido del nivel medio con un 3% y finalmente *sin Estrés* con 9%. Es decir, 8 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de creencias desadaptativas.
6. De igual manera se encontró en cuanto a la dimensión desmotivación según los resultados que predomina el nivel *Alto* con 94%, seguido del nivel *Sin Estrés* con 6%, es decir que 9 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de desmotivación.

7. En cuanto a la última dimensión de mal afrontamiento de resultados se observa que predomina el nivel *Alto* con 85%, el nivel *Moderado* con 6%, mientras que el nivel *Sin Estrés* con 9%, es decir que 8 de cada 10 profesores experimentan altos niveles de mal afrontamiento.

8. En base a la variable estrés laboral docente, se diseñó y fundamentó una propuesta basada en el modelo de enfoque cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en los docentes de primaria de una institución educativa Trujillo, alcanzando un aporte práctico, teórico y metodológico. El cual se presenta en el anexo 10.

VII. RECOMENDACIONES

- ✚ Someter al programa propuesto a una Validación para medir su efectividad y rigor científico, obteniendo resultados más implacables.
- ✚ Ejecutar el programa propuesto dentro de un corto a mediano plazo como tiempo límite, ya que permitirá reducir el nivel de estrés laboral que presentan los docentes de Primaria.
- ✚ Se sugiere que para el desarrollo de este programa participe toda la población de estudio ya que fue estructurado de acuerdo a las necesidades que presentan los docentes de la institución educativa.
- ✚ Incentivar a seguir con el estudio de otras variables relacionadas con el estrés laboral docente.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2008). Estrés.
<https://www.apa.org/topics/stress/estres>
- Angela, A. A. (2018). Estrés laboral en docentes de instituciones estatales y privadas del Distrito de Florencia de Mora-2017. Desarrollo de La Expresión Oral a Través de Títeres Con Niños de 5 Años de La I.E. N° 821067 San Pablo - Cajamarca, 63. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3022>
- Arguello, M. (2013). Estrés laboral y sus consecuencias en docentes del preescolar “ Transito Berrios López ”. [Universidad Autonoma de Nicaragua]. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/retrieve/6151>
- Beck, J. (1995). Cognitive Therapy: Basics and Beyond. New York: The Guilford Press.
- Beck, J. (2011). Cognitive Therapy: Basics and Beyond. New York: The Guilford Press.
- Beck, A., y Haigh, E. (2014). Advances in Cognitive Theory and Therapy: The Generic Cognitive Model. Annual review of clinical psychology, 10(1), 1-24. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032813-153734>
- Butler, A., Chapman, J., Forman, E. y Beck, A. (2006). The empirical status of cognitive-behavioral therapy: a review of meta-analyses. Clinical psychology review, 26(1), 17-31. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2005.07.003>
- Caballo, (2007). Manual para el Tratamiento Cognitivo-Conductual de los Trastornos Psicológicos. España: Siglo Veintiuno.
<https://cideps.com/wp-content/uploads/2015/03/Tratamiento-cognitivo-conductal-Vol-1-Vicente-E.-Caballo.pdf>
- Charaja, F. (2015). Investigación científica.
- Cox, D. y D'Oyley, H. (2011). Cognitive-behavioral therapy with older adults. British Columbia Medical Journal, 53(7), 348-352. https://bcmj.org/sites/default/files/BCMJ_53_Vol7_cog_therapy.pdf

- Colop, A. (2016). Terapia racional emotiva-conductual y sentimiento de culpa. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio de la Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/42/Colop-Alejandra.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de ética y deontología. Lima: Consejo Directivo Nacional.
- Cuba Lozano, R. N. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo. Uncp, 1–112. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Curwen, B., Palmer, S., y Ruddell, P. (2000). Brief Cognitive Behaviour Therapy. London: Sage Publications. https://www.researchgate.net/publication/331811735_Brief_Cognitive_Behaviour_Therapy_Second_Edition
- Dahab, J., Rivadeneira, C., & Minici, A. (2010). El enfoque cognitivo-transaccional del estrés. Revista de Terapia Cognitivo Conductual, 18, 1–6. <http://revista.cognitivoconductual.org/>
- Dobson, G. y Dobson, K. (2009). Evidence-based practice of cognitivebehavioral therapy. New York: Guilford Press. https://www.researchgate.net/publication/304189014_Concepts_and_Methods_of_Cognitive_Therapies
- Dobson, K. y Dozois, D. (2010). Historical and philosophical bases of the cognitivebehavioral therapies. New York: Guilford Press.
- Ellis, A. (2010). Two REBT therapists and one client. Journal of Rational-Emotive and Cognitive Behaviour Therapy, 24(1), 63-78. <https://doi.org/10.1007/s10942-010-0114-0>
- Ellis, A. (2006). Rational emotive behavior therapy and the mindfulness. Journal of Rational-Emotive and Cognitive Behaviour Therapy. 24(1), 63-78. <https://doi.org/10.1007/S10942-006-0024-3>.
- Erikson, B., Paucar, V., Alexander, B., & Carlo, N. (2019). Estres laboral y desempeño docente en la institución educativa mixta de aplicación fortunato herrera , cuzco 2019. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4700>
- Espinoza, A., Pernas, I., & González, R. (2018). Consideraciones teórico

- metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697–717. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697#B11
- Esquivias Yopez, C. P. (2019). Efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio héroes del cenepa. 1–108. repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5396/TESIS_ESQUIVIAS_YEPEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fernández, Y. (2012). *Psicología clínica y psicoterapias. Como orientarse en la jungla clínica.* España. Universidad Almería. <https://books.google.com.pe/books?id=WkX4QOfc2y4C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- García, L. (2017). El malestar docente en educación Básica y Media Superior (un estudio comparativo entre los niveles de preescolar, primaria, secundaria y preparatoria). 260. <https://www.tdx.cat/handle/10803/458448#page=1>
- Gutiérrez, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación relieve. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1), 47–61. http://www.uv.es/relieve/v11n1/relievev11n1_3.htm
- Guzmán, E. (2014). Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de Lircay - Huancavelica. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3240>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGrawHill. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/308/2/>
- Hernández López, L. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout y motivación en el profesorado en activo y en formación de Educación Infantil y Primaria. [Universidad de la Laguna]. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/16194>
- Hofmann, S., Asnaani, A., Vonk, I., Sawyer, A. y Fang, A. (2012). The efficacy of cognitive behavioral therapy: a review of meta-analyses. *Cognitive therapy and research*, 36(5), 427-440. <https://dx.doi.org/10.1007%2Fs10608-012-9476-1>

- Humpire molina, D. J. (2021). Universidad peruana. 77.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/533>
- Isabel, P. (2007). No puedo más. Intervención cognitivo-conductual ante sintomatología depresiva en docentes.
<https://revistas.up.edu.mx/RPP/article/download/1814/1548/>
- Kumar, A., Sharma, M., Kandavel, T. y Reddy, Y. (2012). Cognitive appraisals and quality of life in patients with obsessive compulsive disorder. *Journal of ObsessiveCompulsive and Related Disorders*, 1(4), 301-305.
<https://doi.org/10.1016/j.jocrd.2012.08.003>
- Moreno, A. (2012). Terapias Cognitivo-Conductuales De Tercera Generación. Instituto de La Familia Guatemala, 12(1), 1–18.
file:///C:/Users/casa/Downloads/66-Texto del artículo-256-2-10-20190218 (2).pdf.
- Mussin, M. (2020). Estrés Laboral en Psicopedagogos. Rosario: Universidad Abierta Interamericana.
doi:http://repositorio.uai.edu.ar:8080/bitstream/123456789/1416/1/00525588_2058
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Los riesgos del estrés laboral para la salud.
doi:<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Organización Mundial del Trabajo. (2019). Work organization & Stress. World Health Organization.
- Pardo, C., & Garzón, A. (2021). Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual. 7, 6.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34584/2/2021_estres_laboral.pdf.
- Parihuamán-Aniceto, 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/handle/11042/3022>
- Peche Balcazar, K. L., & Vasquez Nuñez, J. M. (2021). Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

- Pereira, A., Barros, L. y Mendonça, D. (2012). Cognitive errors and anxiety in school aged children. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 817-823. <https://www.redalyc.org/pdf/188/18825219022.pdf>
- Perez, L (2020) Evaluación neuropsicológica de la credibilidad para el reconocimiento de declaraciones verdaderas y falsas de violencia contra la mujer en estudiantes universitarios. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43191/P%
c3%a9rez_LCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43191/P%c3%a9rez_LCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Pineda Aguilar, W. F., Dávila Talepcio, J., & Alva Rodríguez, C. L. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(3), 25–33. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.03.02>
- Rabanal-León, H. C., Yupari-Azabache, I. L., Aguilar-Sánchez, P. V., & Yuncor, N. R. C. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. In *South Florida Journal of Development* (Vol. 2, Issue 1, pp. 610–622). <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Rodríguez, M., Aguilera, M., Rodríguez, R., López, M., & García, S. (2011). Efectividad del programa de intervención cognitivo- conductual para disminuir los síntomas de estrés y el síndrome de burnout en personal de mantenimiento y vigilancia de una universidad pública. *Waxapa*, 2(5), 94–101. <https://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2011/wax115d.pdf>
- Rojas, L. (2007). Fases del proceso de la terapia cognitiva conductual de Beck. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/1064/1/06249.pdf>
Revista estrés laboral docentes en tiempos de covid. [file:///C:/Users/casa/Downloads/2111-11444-2-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/casa/Downloads/2111-11444-2-PB%20(2).pdf)
- Ruiz, M; Díaz, M y Villalobos, A. (2012). Manual de técnicas de Intervención cognitivo conductuales. Disponible en: <https://www.edescler.com/img/cms/pdfs/9788433025357>.
- Scarpa, A., White, S. y Attwood, T. (2013). CBT for children and adolescents with high-functioning autism spectrum disorders. New York: Guilford Press.
- Valencia, U. De, & Valencia, U. De. (2005). ESTRÉS DOCENTE : ELABORACIÓN DE LA ESCALA ED-6 PARA SU EVALUACIÓN. 47–61. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>

- Vásquez Garay, L. V. (2020). Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Transtornos Alimenticios* (Vol. 0). <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Watt, N., Wetherby, A., Barber, A. y Morgan, L. (2008). Repetitive and stereotyped behaviors in children with autism spectrum disorders in the second year of life. *Journal of autism and developmental disorders*, 38(8), 1518-1533. <https://dx.doi.org/10.1007%2Fs10803-007-0532-8>
- Wright, J., Basco, M. y Thase, M. (2006). *Learning cognitive-behavior therapy: An illustrated guide*. New York: American Psychiatric Pub. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2446490/pdf/i1523-5998-10-3-256b.pdf>
- Westbrook, D., Kennerley, H. y Kirk, J. (2011). *An introduction to cognitive behaviour therapy: Skills and applications*. Estados Unidos: Sage Publications. http://terapia-cognitiva.mx/pdf_files/chptr%20on%20formulation%20oxford.pdf
- Zuñiga, A. (2017). *Investigación propositiva*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=ZsUnz7pMupg>

ANEXOS

Anexo 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable Dependiente Estrés Laboral	Calvete y Villa (1997), citado en (Gutiérrez et al., 2005). hacen mención que el estrés viene a ser una etiqueta de forma general que nos señala a un área de conflictos, conteniendo el estímulo que genera las diversas reacciones propiamente dichas del estrés al igual que los diversos procesos que se requieren.	La evaluación de la población será realizada a través del Cuestionario de Estrés Laboral en Docentes, ED6. Este instrumento consta de 75 ítems y es empleado para medir el nivel de las dimensiones de la variable.	Ansiedad	Preocupación por el trabajo, falta de concentración, tensión laboral.	Likert Escala: Intervalo Nivel y rango de valoración según el percentil. Alto: 80 a más Moderado: 61 a 80 Normal: 41 a 60 Bajo: 21 a 40 Muy bajo: menor a 20
			Depresión	Ganas de llorar, Tristeza, Pesimismo.	
			Creencias desadaptativas	Salario poco motivador, Falta de reconocimiento en el trabajo, Exigencia y Carga laboral.	
			Presiones	Trabajo extenuado, Clima Laboral negativo.	
			Desmotivaciones	Poco disfrute en el trabajo, Bajo nivel de realización, trabajo, trabajo monótono.	
			Mal afrontamiento.	Inadaptación a los cambios laborales, falta de recursos personales de afronte, Organización laboral negativa	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable Independiente PROGRAMA Cognitivo Conductual	El enfoque cognitivo conductual es un enfoque por excelencia derivado de dos escuelas importantes para la psicología, la escuela cognitiva y la escuela conductual. Frente a ello, se toman los postulados más importantes de ambas escuelas para definir el modelo como todas aquellas intervenciones que tienen la finalidad de disminuir las conductas disfuncionales, mediante la modificación del comportamiento, los pensamientos, las creencias y aspectos socio afectivos Caballo, (2007).	Se asume la definición de medida en relación a las 15 sesiones a realizar dentro de la propuesta de intervención. Dimensiones e Indicadores: Planificación, Organización, y Evaluación.	Adiestramiento en Habilidades sociales, Asertividad Creencias Irracionales Psicoeducación	Comunicación asertiva	
			Adiestramiento en Relajación progresiva Imaginación Guiada Psicoeducación	Autocontrol, respiración diafragmática, aumento de la capacidad de pensar positivamente, tensión y distensión de partes del cuerpo.	Nominal
			Fortaleciendo Habilidades sociales y Autoestima Reestructuración cognitiva Psicoeducación	Auto aceptación, auto respeto, Asertividad, confianza en sí mismo.	
			Fortaleciendo Toma de decisiones, Adiestramiento en Reestructuración Cognitiva	Análisis, planificación, discernimiento, reflexión	
			Adiestramiento en tolerancia a la frustración, solución de problemas y Psicoeducación	Análisis, Discernimiento, planificación, organización e información.	

Anexo 2

Instrumento y Ficha técnica

Escala de Estrés Laboral ED6

Adaptación - Perú

Instrucciones: a continuación, usted va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales deberá mostrar si está de acuerdo, en una escala de cinco números de tal forma que el 1 indicará el máximo total desacuerdo y el 5 el máximo total acuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual se solicita su sinceridad. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

	Total		Total		
	Desacuerdo		Acuerdo		
1.Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2. Recorro al consumo de sustancias (manzanilla, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5

10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal	1	2	3	4	5
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13. Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16. Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
20. A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24. Me cuesta trabajo tener los medios para lograr algo en la vida.	1	2	3	4	5
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome.	1	2	3	4	5
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27. Me falta energía para afrontar la labor del profesio.	1	2	3	4	5
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5

29. A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
30. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
31. Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33. El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36. Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44. En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5

48. Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50. Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51. A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
53. Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56. He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	1	2	3	4	5
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61. Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	1	2	3	4	5
63. El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5

68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	1	2	3	4	5
69. Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
70. La organización del centro me parece buena. *	1	2	3	4	5
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

Anexo 3

Ficha técnica

Instrumentos

Escala de Estrés Laboral ED6

Este instrumento está basado en una colección de preguntas, con la elección de respuestas, las cuales servirían para obtener resultados, en esta investigación se hizo uso de la de la escala ED-6 con la aplicación de la escala antes y un después del programa cognitivo conductual.

Ficha técnica.

Nombre del instrumento : Escala ED-6

Autores : Pablo Gutiérrez Santander; Santiago Morán Suárez;
Inmaculada Sanz Vázquez.

Año y país de creación : España, 2005

Corrección de erratas del instrumento:2006

Número de ítems : 77

Tiempo : 45 minutos aproximado.

Adaptación Lima por : Ps. Candelaria Patricia Esquivias Yépez

Año de la adaptación : 2019

Nombre del estudio : Efectos De Un Programa
Cognitivo Conductual En El Estrés Laboral De Los
Docentes Del Nivel Primario Del Colegio Héroes Del
Cenepa

Campo de aplicación Área educativa: Primaria

Mide : El Estrés laboral docente a través de 6 dimensiones.

Dimensiones de la Escala : Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas,
Presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

Como se aplica : Administración colectiva.

Anexo 4

VALIDEZ EN ESPAÑA

(Gutiérrez et al. 2005) Lograron hallar la validez de esta escala mediante un análisis factorial para lo cual utilizaron la construcción de un cuestionario donde la muestra estuvo conformada por 172 docentes de centros públicos y privados en un 55%, seguido de un 12 % imparte en la educación Infantil, 28 % Primaria, 26 % Secundaria y el 34 % restante imparte de manera combinada en Secundaria, Bachiller y/o Formación Profesional de aproximadamente 8 colegios de la región, la escala primitiva estaba conformada por 100 ítems, para el análisis de los datos, se realizó un análisis factorial de los ítems mediante la técnica de componentes principales, aquí se observó que el primer factor explicaba un 18 % de la varianza total y aglutinaba un total de 58 ítems, este factor no se acomodaba a ninguno de los agrupamientos que se establecieron a priori ya que recogía ítems muy dispares, es así que tomó la decisión de realizar un análisis de consistencia interna del conjunto de 100 ítems para así de esta forma determinar en qué medida la escala podía considerarse un único factor. Es así que para este análisis de estudio los autores lo realizaron mediante el coeficiente alfa, resultando un valor de 0,9442. Es así que los autores consideraron que la prueba tiende en gran medida a la unidimensionalidad, lo que indica que mide una única dimensión, que bien podría denominarse estrés o malestar docente. También todas las correlaciones variadas de (Pearson) son estadísticamente significativas con un nivel de $p < 0.01$).

Validez de contenido en Perú.

Esquivias, (2019) en su estudio obtuvo la evidencia de validez de contenido mediante el método por criterio de jueces, contando con la colaboración de 5 especialistas que brindaron sus opiniones sobre los ítems de la escala, los 5 jueces elegidos para la validación de la escala tienen el grado de magister, doctorado en algunos casos y todos son psicólogos de profesión.

Las preguntas fueron vertidas en un formato Excel y se calculó el coeficiente V de Aiken de cada ítem, aceptando aquellos ítems que sus valores sean estadísticamente significativos al 0.5 en las áreas evaluadas las cuales son:

Coherencia, Vocabulario, Clara y comprensible redacción

Al momento de realizar el coeficiente V de Aiken en la escala se revisó y tomo en cuenta las observaciones hechas por los jueces en los ítems 2 y 24 los cuales a su vez indicaron que debían ser reformulados por una palabra que no se adaptaba a la realidad del Perú, posterior a la observación se reformularon los ítems cuyas palabras no eran suficientemente comprensibles quedando conformada la escala con la misma cantidad de ítems pero con la aclaración y reformulación del ítem 2 y 24 para su mejor comprensión.

CONFIABILIDAD

Confiabilidad en España.

La Escala ED-6 construida; muestra unas propiedades psicométricas que son aceptables, considerando que el Coeficiente Alfa de todos los factores se encuentra entre 0.74 y 0.89, lo que constituye la fiabilidad global de la Escala de 0,93. Así también el índice de discriminación de todos los ítems está por encima de 0.28, eliminándose aquellos que no alcanzasen dicho grado. De este modo, la escala definitiva quedó conformada por un total de 77 ítems agrupados en seis dimensiones. De esta forma los autores consideran que la escala ED-6 dispone de garantías de validez y fiabilidad para la evaluación y medición del estrés docente.

Confiabilidad en Perú.

Esquivias, (2019) Para la confiabilidad se empleó el método de consistencia interna calculándose el coeficiente de Alpha de Cronbach a través del programa SPSS versión 24, en este caso la escala ED-6 obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,85, entonces podemos decir que la escala ED-6 es altamente fiable lo que posibilita una medición confiable, El coeficiente de Cronbach oscila entre 0 y 1, donde cero significa confiabilidad nula y uno representa confiabilidad total. Entonces se considera que la consistencia interna de la escala es alta si se encuentra entre el valor de 0,70 y 0,90. Por otro lado los valores inferiores a 0.70 indican una baja consistencia interna de la escala y los valores superiores a 0.90 indican que la escala tiene varios ítems que miden exactamente lo mismo.

Carta de presentación a la institución

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 13 de octubre de 2021

CARTA N° 126-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J

Sr. Pedro Luis Zavaleta Chávez

Director

Institución Educativa N° 81002 “Javier Heraud” -

Trujillo Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentar a la estudiante **CECILIA ANGELICA RAMOS HERNANDEZ**, del programa de **MAESTRÍA EN**

INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA, de la Escuela de Posgrado Trujillo de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE**

PRIMARIA, TRUJILLO-2021”, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida una propuesta de programa de intervención cognitivo conductual disminuye el estrés laboral en docentes de una institución educativa de primaria, Trujillo-2021.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresar mi consideración y respeto.

Atentamente. -

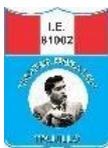


Emilio Alberto Soriano Paredes

Dr. Emilio Alberto Soriano Paredes
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

Anexo 6

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



PERÚ

Ministerio
de Educación

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 30 de noviembre del 2021

CARTA N°001-2021-SD-PRIMARIA-IEJH N°81002

Señora: CECILIA ANGÉLICA RAMOS HRNÁNDEZ

Ciudad: Trujillo

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN. REF. : SOLICITUD DE REGISTRO N°04

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la Institución educativa Javier Heraud N° 81002 de Trujillo con Cod- Modular 0366005, en atención al documento de la carta de presentación de la universidad de la escuela de Posgrado, se autoriza a la señora Cecilia Angélica Ramos Hernández, identificada con DNI. N° 44676752, estudiante de la escuela de Posgrado de la universidad César Vallejo, realizar trabajo de investigación para la elaboración de tesis, remisión que se efectúa para los fines convenientes.

Sin otro en particular, me suscribo a usted, expresando las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Anexo 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado docente le hago llegar, el consentimiento informado y el link para el llenado del cuestionario de Estrés Laboral Docente ED6 no olvide enviar la captura de pantalla de la confirmación de envío del cuestionario.

El objetivo de la presente investigación es; identificar el nivel estrés laboral en docentes de primaria Y “Proponer un programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una Institución educativa de Trujillo 2021. Estudio descriptivo – propositivo. La participación es voluntaria y anónima, en el cual sus datos brindados serán confidenciales y de uso solamente académico, donde se resguardará la privacidad en cada una de sus respuestas; Así mismo el tiempo que le tomara será aproximadamente de 15 a 20 minutos, solo se le pide responder a todas las preguntas con total honestidad y transparencia, recuerde que no hay respuestas malas ni buenas. Los datos de la presente investigación serán manejados por mi persona responsable de la investigación y por ningún motivo se expondrán los nombres de los/las participantes, así mismo le informamos que usted puede renunciar a participar sin ocasionarle ningún perjuicio. Conociendo los objetivos y el carácter de su participación acepta a ser parte del trabajo de investigación. Seleccione "Si" al estar de acuerdo en participar.

Trujillo, octubre del 2021.

Atte.

Ps. Cecilia Ramos Hernández Ψ

CPSP:16688

De acuerdo con lo mencionado, ¿Desea participar en la investigación? *

Sí

No

IMÁGENES DE EVIDENCIA



vicfer.68@hotmail.com	0	27 oct 12:45
fiorella17_257@hotmail.com	0	27 oct 12:47
jujtru68@hotmail.com	0	27 oct 13:02
evargasiglesias@hotmail.com	0	27 oct 13:25
umbertmax72@hotmail.com	0	27 oct 14:02
luz_margarita68@hotmail.com	0	27 oct 14:14
liju_214@hotmail.com	0	27 oct 14:30
evapiasina@hotmail.com	0	27 oct 16:26
prinslady27@hotmail.com (1)	0	27 oct 16:54

jotache1616@gmail.com	0	23 oct 14:40
erikareyna_77@hotmail.com	0	24 oct 10:44
yennyg984@hotmail.com	0	24 oct 20:06
yovi28@outlook.com.pe	0	25 oct 8:28
maviz-18@hotmail.com	0	27 oct 9:37
victorbrionesvelasquez.63@hotmail.com	0	27 oct 10:42
luisa.arrascue@hotmail.com	0	27 oct 10:49
nava7264@hotmail.com	0	27 oct 12:10
prinslady27@hotmail.com	0	27 oct 12:44

Anexo 9

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. TRUJILLO, 2021: ESTUDIO DESCRIPTIVO - PROPOSITIVO.

I. DENOMINACIÓN:

Canalizando mi estrés Laboral”

DATOS GENERALES

Denominación del programa	:“Canalizando mi estrés Laboral”
Población	:Docentes de Instituciones educativas de nivel primario
Nº de sesiones	: 15
Nº de participantes	: 32
Tiempo de duración	: 60 minutos

II. FUNDAMENTACIÓN:

En la actualidad el estrés se ha convertido en una de las enfermedades con mayor relevancia que afectan a la mayor población de todo el mundo, las cuales se manifiestan en diferentes contextos, así como niveles afectando la salud no solo física, si no también psicológica y emocional generando un desequilibrio en el ser humano, por circunstancias que no se pueden controlar y van a causar u desequilibrio a nivel emocional desencadenando en estrés en las personas. Es por ello que lo docentes no se muestran distantes a esta realidad problemática causado por estrés que existe hoy en día, y si a eso le sumamos los cambios generados por la pandemia del COVID-19 y el estado de emergencia sanitaria que se vive a nivel mundial obligando a realizar un cambio de estrategias en la enseñanza migrando de lo presencial a lo virtual, donde el manejo de tecnología e internet se ha vuelto casi indispensable para poder trabajar y cumplir con las labores de enseñanza, ocasionando un incremento en la demanda de tiempo para el trabajo generando así un carga emocional que desencadena en un estrés laboral en los docentes. Por tal

motivo se ha creído conveniente elaborar la propuesta de programa considerando a los más altos exponentes de la terapias psicológicas y técnicas conductuales más usadas en el mundo con efectividad demostrada en los resultados que se logran obtener con cambios significativos e importantes para lograr la estabilidad emocional y reducir el estrés en las personas.

III. Fundamentación teórica:

Caballo(2007), hace referencia que los programas cognitivos conductuales nos orientan hacia un cambio de conducta de las personas generando una modificación; es así que los programas cognitivos conductuales van a concentrar técnicas de reestructuración cognitiva, técnicas para el manejo de ansiedad, relajación progresiva psicoeducación, y un adiestramiento de técnicas en especial de habilidades sociales las cuales se modifican y adaptan de acuerdo a la problemática a presentar por las personas mediante el uso de técnicas cognitivos conductuales con la finalidad de producir cambios significativos en el comportamiento y conducta del ser humano. Cabe mencionar que el enfoque cognitivo conductual en la cual se desarrollarán los programas cognitivos conductuales son los más utilizados y acorde para el manejo y control de estrés puesto que el trabajo desarrollado con las distintas técnicas conductuales, han evidenciado tener gran relevancia y éxito en el tratamiento de los casos de estrés, depresión, ansiedad, reestructuración cognitiva, obteniendo cambios efectivos en cuanto la transformación de la conducta, destacando la importancia y contribución de estas intervenciones y desarrollo de programas.

Por ello Aron Beck, refiere la terapia cognitiva conductual se basa principalmente en modificar las creencias centrales, las creencias intermedias, los pensamientos automáticos inadecuados, las distorsiones cognitivas que se generan en el ser humano, que le llegan a causar malestar emocional, y en muchas ocasiones malestar físico.

Así como Albert Ellis manifiesta que la terapia racional emotiva conductual se basa principalmente en aplicar las diferentes herramientas terapéuticas en la terapia

para lograr modificar las creencias irracionales en el ser humano, que lo conducirá a mantener una emoción saludable y por ende un comportamiento adecuado, que le generará bienestar emocional y físico.

Por lo tanto la base principal de la terapia cognitiva conductual está enfocada en la relación de causa y efecto que existe entre los pensamientos, las emociones y los comportamientos que se generan en el ser humano, así como los pensamientos positivos o negativos que influirán en las emociones y en los comportamientos de una persona; de tal manera lo que trata de encontrar la terapia son los pensamientos negativos y poder capturarlos con la finalidad que la persona los logre identificar y cambiarlos por pensamientos positivos al igual que los comportamientos inadecuados cambiar por los adecuados.

como se puede observar en las diferentes propuestas de programas y ejecutados en los antecedentes referenciales, como Esquivias (2019) quién formula un programa de intervención cognitivo conductual, dicha intervención se basó en 10 sesiones, con una duración de 60 minutos por sesión donde se trabajó técnicas de psicoeducación, reestructuración cognitiva, técnicas de detención de pensamiento, reforzamiento positivo, relajación, relajación progresiva con el objetivo de medir el efecto de la aplicación del programa cognitivo conductual y de qué manera este reduce el nivel de estrés laboral de los docentes.

Por consiguiente, la elaboración de la propuesta del programa cognitiva conductual, al igual que los referentes teóricos aprueban el desarrollo de este tipo contando con una base teórica consistente basado en el modelo de la teoría Transaccional; el cual plantea una descripción del estrés que se basa en la interacción del ser humano y el medio que lo rodea; Cabe resaltar que la importancia de este modelo se halla en la evaluación cognitiva del estímulo, así como la respuesta. Lázarus y Folkman (1986), realizan una proposición en cuanto a establecer de manera coherente al conjunto de elementos que van a interactuar durante el proceso del estrés en donde los estímulos vienen a ser el entorno que nos rodea es decir lo externo como eventos cotidianos, sociales, físicos y psicológicos, dando como respuestas a todas las reacciones a nivel cognitivo, subjetivo y

comportamental de la persona las cuales pueden ser aceptadas o no por el entorno. (Dahab et al., 2010).

De igual manera para el trabajo y conducción de este tipo de programa a desarrollar se toma en cuenta a dos niveles: *El nivel cognitivo*; cuya finalidad es identificar el pensamiento que presenta la persona cuando experimenta situaciones de estrés, como lo interpreta en el momento y su relación en cuanto experiencias pasadas. Así como el *nivel conductual*: se evidencian los comportamientos que tienen las personas cuando perciben situaciones estresantes y como esta los maneja haciendo uso de un buen control del estrés, con el adiestramiento en la transmisión del estrés como lo menciona Meichenbaum y Cameron (1972) citado en Esquivias (2019); el cual consiste en el manejo y práctica en la direccionalidad de diferentes habilidades que se relacionan con la relajación y la asertividad y/o otras en donde se analizará que es lo que causa el estrés, para tratar de ser más específicas las técnicas a utilizar.

Dicho esto, se procedió a elaborar una propuesta de programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral, el cual está constituida por 15 sesiones, cada una con una duración de 60 minutos, basado una metodología de programa andragógica siendo enseñanza para adultos ya que toma como eje principal la utilidad práctica, Perez, (2020) ya que el desarrollo de contenidos buscará satisfacer necesidades en esta oportunidad son a nivel profesional y académicas considerándose a su vez bajo un modelo de enfoque cognitivo conductual de Aron Beck, así como el modelo de la teoría cognitiva de Albert Ellis.

IV.- Objetivos:

4.1. Objetivos general:

Desarrollar la intervención basada en el programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una institución educativa. Trujillo 2021.

4.2. Objetivos específicos:

Se encuentran redactados en cuadro de sesiones.

V. Metodología:

La propuesta de programa cognitivo conductual está basada en una metodología de programa andragógica siendo enseñanza para adultos ya que toma como eje principal la utilidad práctica, Perez (2020) ya que el desarrollo de contenidos buscará satisfacer necesidades en esta oportunidad son a nivel profesional y académicas.

Es importante señalar que Robert Gagné citado en Perez (2020) desarrolló un modelo para enseñar a los adultos, los cuales cuentan con nueve fases: *Fase uno*, motivación; fase dos presentación de objetivos; fase tres, evocación de conocimientos previos; fase cuatro, presentación del desarrollo de la temática; fase cinco se brinda una guía, para desarrollo y práctica de los ejercicios a desarrollar; fase seis inducción a la práctica de las técnicas por sí solos; fase siete donde se brindará feedback o retroalimentación; fase ocho donde se evalúa el desempeño por sí solos; fase nueve de retención y transferencia, el facilitador expondrá en otros casos como se puede aplicar los contenidos aprendidos con resultados efectivos que mejoran el desempeño.

VI.- Técnicas e instrumentos

Instrumentos

Técnicas Cognitivas

- Reestructuración Cognitiva
- Detección de pensamientos automáticos
- Pensamientos negativos
- Pensamiento dicotómico
- Catastrofismo
- Visualización cognitiva
- Psicoeducación.

Técnicas conductuales

- Modelado, entrenamiento en habilidades sociales y asertivas
- Entrenamiento en inoculación del estrés
- Entrenamiento en relajación respiración diafragmática, imaginación guiada
- reforzador positivo

- ✓ Cuestionario de Estrés laboral (ED6)
- ✓ Proyector.
- ✓ Laptop.
- ✓ parlantes
- ✓ Paleógrafos.
- ✓ Plumones.
- ✓ Lápices de colores y lapiceros
- ✓ Pelota.
- ✓ Lápices.
- ✓ Colchonetas y cojines
- ✓ Sillas.
- ✓ Música de fondo.
- ✓ Hojas bond
- ✓ Toalla

Evaluación de Inicio: Al inicio se aplicará la escala ED-6 para medir el estrés docente y obtener los puntajes iniciales.

Evaluación de Salida: Se volverá a aplicar la escala ED-6 al finalizar el programa cognitivo conductual para comprobar los cambios que se generaron en los docentes .

MODULO - DIMENSIÓN: ANSIEDAD

SESIÓN 01: Manejando la Ansiedad parte I

Objetivo: Lograr que los docentes aprendan a relajarse mediante la respiración profunda.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludo de Bienvenida La pelota preguntona	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes. Da a conocer objetivo del programa. Aplicación de pre test (cuestionario de estrés laboral docente ED6). Presentación de los docentes con la técnica de la pelota la cual ira lanzándose y cada participante mencionara su nombre, sus estudios, interés, hobbies y expectativas del taller.	10 min. 10 min.	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de cuestionario • lapiceros
DESARROLLO	Psicoeducación Técnica respiración diafragmática	La facilitadora psicoeduca sobre el estrés, causas y consecuencias y como este afecta a nivel emocional. La facilitadora pide a los participantes que se sienten sobre una silla cómoda o si desean pueden acostarse sobre una alfombra boca arriba con una almohada debajo la cabeza y se le pide que coloquen una mano sobre el pecho y la otra sobre el abdomen, se le indica que inhalen lentamente por la nariz, de forma que la mano en el abdomen, sienta la presión de este al elevarse y después exhalen el aire lentamente por la boca. Repetir el ejercicio una 2 veces. Al finalizar se les pide que expresen como se sintieron.	30 min.	Silla Alfombra Almohada Parlante Música relajante
CIERRE		Al cierre de la sesión se pide a docentes que manifiesten como se sintieron durante el trabajo de la respiración, que evalúen como se sentían al inicio y como se sienten al termino del ejercicio. Brinda el feddback y si se siente ansioso en casa puede, repetir ejercicio cuando desee.	10 min.	-----

MODULO - DIMENSIÓN: ANSIEDAD

SESIÓN 02: Manejando la Ansiedad parte II

Objetivo: Lograr que los docentes reduzcan el estrés mediante la técnica de relajación, ayudando a obtener el control de las diferentes situaciones generadoras de estrés.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludos de bienvenida a la sesión Presentación de video	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes. Da a conocer objetivo de la sesión. Realiza preguntas a los docentes sobre previos conocimientos. Presentación de Video (El estrés en tiempos de pandemia). (como manejar el estrés).	10 min. 10 min. 10 min.	Video Cañón multimedia ecran.
DESARROLLO	Psicoeducación Técnica Relajación Imaginación guiada	La facilitadora brinda psicoeducación de cómo afecta el estrés a nivel emocional y las consecuencias que ocasiona a nivel emocional y cognitivo. Posteriormente les indica, que sientan en una silla cómodamente, con el cuerpo relajado, las manos sobre las piernas y las piernas estiradas adelante, les da la indicación que respire lo más profundo tres veces, ahora le indica que lleve toda su atención a sus pies, tomate tu tiempo para sentirlos y después, se le indica que imagine y sienta como pesan y se relaja. Se les menciona que sigan subiendo por todo su cuerpo, llevando tu atención a través de la Tibia, peroné, rodillas. Tomate tu tiempo para sentirlos, luego imagina y siente como pesan y se relajan, pesan y se relajan, sigue subiendo y llevando tu atención a través de los muslos, pantorrillas, genitales, glúteos y cintura y todas las partes del cuerpo hasta llegar a los músculos de la cara, finalmente tómame tu tiempo para sentirlos y después imagina y siente como pesan y se relajan, pesan y se relajan; vuelva a respirar profundamente tres veces y siente como eres un todo que pesa y se relaja.	20 min.	Silla Música relajante

CIERRE	Retroalimentación	Al término de la sesión se pide a docentes que expresen como se sintieron durante el trabajo del ejercicio de la relajación y deja tarea para que lo repitan en casa el fin de semana.		-----
---------------	--------------------------	--	--	-------

MODULO - DIMENSIÓN: DEPRESIÓN

SESIÓN 03: Conociendo mis sentimientos y emociones para transformarlas parte I

Objetivo: Aprendan a procesar la información que reciben del exterior

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludos de Bienvenida a la sesión Dinámica Presentación de video	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes Dinámica de motivación “El barco se hunde”. Reconocer emociones vividas. Luego da a conocer objetivo de la sesión. La facilitadora recoge conocimientos previos sobre las emociones. Posteriormente presenta video “ las emociones “	10 min. 10 min.	Hojas bond plumones laptop parlantes cañón ecran
DESARROLLO	Psicoeducación Actividad emociones y sentimientos. Psi coeducación Técnica Reestructuración cognitiva. Pensamiento dicotómico. Lograr que los docentes, reconozcan sus pensamientos negativos, que identifiquen cuales son los generadores de estrés.	-¿Se procede a presentar imágenes a los participantes donde hay rostros de niños expresando diferentes emociones y sentimientos? -Breve explicación sobre las emociones negativas. -¿Luego se les entrega una hoja impresa y se les pide que en el cuadro que está impreso en la hoja, indiquen si cada emoción o el sentimiento que está escrito en la hoja es bueno o malo? y por qué? ¿lo creen así? Al finalizar se les pide a los participantes que muestren sus hojas y expresen en voz alta lo que han escrito en la hoja, finalizada la acción, se les da la retroalimentación respectiva con lo que anotaron primero.	5min. 10 min. 10min. 10 min.	Hojas impresas lapiceros

CIERRE		Al Termino de la sesión se les pide al grupo de docentes que manifiesten como se sintieron durante el desarrollo de la sesión al identificar los pensamientos negativos generadores de estrés. La facilitadora brinda el feedback.	5 min.	-----
---------------	--	--	---------------	-------

MODULO - DIMENSIÓN: DEPRESIÓN

SESIÓN 04: Conociendo mis sentimientos y emociones para transformarlas parte II

Objetivo: Lograr que los docentes logren reconocer los pensamientos y emociones que experimentan

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Bienvenida Dinámica motivación	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes. Dinámica de motivación. "Como amanecemos hoy" (Se les pide a los participantes que formen dos filas y delante de ellas están dibujadas 2 alternativas de caras una contenta y otra molesta, que tienen que escoger, como amanecieron y tienen que colocarse detrás de ella. Luego invita a la reflexión para ver cuál fue el motivo por el cual se sienten así. Da a conocer objetivo del programa. Presentación de video (sentimientos y emociones al límite.)	5min. 10 min. 5min.	Hojas con imágenes de Caras felices o molesta Laptop Proyector parlante
DESARROLLO	Psicoeducación Breve exposición sobre los sentimientos y emociones. Dinámica	La facilitadora da una breve exposición sobre el tema de los sentimientos y emociones que experimentamos sobre todo cuando el nivel de estrés es alto. Dinámica" Cajita de emociones" se les indica a los	10 min. 10min	Alfombra Proyector Laptop Música variada Cajita de regalo. Parlantes

	<p>Técnica Catastrofismo</p>	<p>docentes que se coloquen en forma de rueda y que se sienten sobre el piso y mantengan los ojos cerrados, La facilitadora haciendo uso de un adecuado tono de voz les indica que desea entregarles un regalo para que lo disfruten, pero tienen que estar muy alertas a las respuestas de su cuerpo, seguidamente empieza a reproducir un mix de canciones con diferentes ritmos musicales como merengue, salsa, romántica, despedida, y relajante. Posteriormente se les indica que a raíz de esta experiencia podemos observar más de cerca a los diferentes sentimientos y emociones que experimentamos diariamente y que en lagunas nos generará estrés y tendremos que aprender a manejarlos si queremos seguir siendo efectivos en nuestro día a día. La facilitadora pide a los participantes que se sienten sobre una alfombra en el suelo con las piernas cruzadas, se les pide que se</p>	<p>15 min.</p>	
--	----------------------------------	---	----------------	--

		<p>relajen y 1. logren identificar el pensamiento catastrofista es decir lo peor que les ha podido pasar a ellos en el día.2. Ponerse en otra posición y pensar que le diríamos a la persona que piensa eso. 3. Una vez identificado, cambiarlo por un pensamiento más realista, es importante no minimizar sus consecuencias y evitar el optimismo al límite, porque no queremos engañar al cerebro.</p> <p>Se hace entender a los docentes que necesitamos comprender que hay cosas moderadamente malas, pero también pueden llegar a ser muy malas, por lo tanto, necesitamos reconocerlas y buscar soluciones.</p> <p>Cuando las cosas que nos están sucediendo no son tan malas necesitamos reestructurar nuestro pensamiento desde el ámbito más objetivo y buscarle solución. Al finalizar se les pide que expresen como se sintieron.</p>		
--	--	---	--	--

CIERRE		Al término de la sesión se les pide al grupo de docentes que comenten como se sintieron durante el trabajo de la identificación de los pensamientos y las posibles alternativas. La facilitadora brinda el feedback y deja de tarea para la casa seguir identificando los pensamientos.	5min.	-----
---------------	--	--	--------------	-------

MODULO - DIMENSIÓN: DEPRESIÓN

SESIÓN 05: Conociendo mis sentimientos y emociones para transformarlas parte III

Objetivo: Lograr eliminar los pensamientos negativos que están en su cabeza y cambiarlos por positivos.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludo de Bienvenida	La facilitadora brinda bienvenida a los docentes participantes. Presentación del objetivo del programa. Conocimientos previos acerca de otorgar descalificación con nuestros pensamientos.	10 min. 10 min.	Hojas de cuestionario lapiceros
DESARROLLO	Psicoeducación Técnica Reestructuración cognitiva Descalificación de lo positivo	La facilitadora brinda una pequeña exposición acerca de los sentimientos que experimentan las personas y las emociones que causan y como están se puedan cambiar a través de nuestros pensamientos. Se les pide que identifiquen alguna situación con comportamientos positivos como “lo normal” y que lo anoten en una hoja y se les indica que tienen que pensar que las cosas agradables que nos manifiestan no hay que tenerlas en cuenta por que nos están diciendo por decir. Por ejemplo, cuando el director felicita a los tutores y alumnos por su esfuerzo de ganar las olimpiadas. Pensar que solo les han dicho por cumplir y no porque realmente merezcan el reconocimiento. Luego de identificar ese tipo de pensamientos ligados con un evento que les ha sucedido, se les indica que tienen que cambiar el pensamiento por todo lo contrario es decir que los elogios recibidos no sean por compromiso, sino todo lo contrario porque realmente se lo merezcan. Dando como resultado la eliminación de los pensamientos y emociones que experimentaron.	10 min. 20 min.	Laptop Proyector Silla

CIERRE		Al término de la sesión se les solicita a los docentes que comenten como se sintieron durante el desarrollo de la técnica. La facilitadora brinda el feedback y deja de tarea para la casa registrar en un cuadro situaciones que puedan experimentar con la detección de esos pensamientos al finalizar el día.	10 min.	-----
---------------	--	---	---------	-------

MODULO - DIMENSIÓN: CREENCIAS DESADAPTATIVAS

SESIÓN 06: Limpiando los virus mentales I

Objetivo: Los docentes logren identificar los pensamientos automáticos que vienen a su mente al estar en contacto con su entorno y poder modificarlos.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	<p>Bienvenida a los participantes</p> <p>Dinámica</p>	<p>La facilitadora, da nuevamente la bienvenida a los docentes a la sesión.</p> <p>Dinámica para romper el hielo y motivar “Mar, Tierra” se les indica que se coloquen en círculo y que cuando la facilitadora indique la palabra mar los participantes den un salto hacia atrás y cuando digan tierra den un salto hacia adelante con el objetivo de motivarlos y activarlos</p> <p>Da a conocer objetivo del programa.</p> <p>Recolección de Ideas previas por parte de los docentes, se les pide que comenten lo que saben sobre “Los virus mentales que invaden nuestra mente.</p>	<p>10 min.</p> <p>10 min.</p>	<p>Música Parlante</p>

<p>DESARROLLO</p>	<p>Psicoeducación Reestructuración cognitiva</p> <p>Técnica de detención de pensamientos automáticos</p> <p>Técnica de flecha ascendente</p>	<p>Facilitadora da una breve explicación sobre el tema de los pensamientos automáticos que invaden nuestra mente.</p> <p>La facilitadora pide a los participantes que se sienten sobre una silla lo más cómodos posibles, se les brinda un papel y lapicero y se le pide que elaboren una lista de pensamientos que los molestan con frecuencia, del 1 al 100 colocar un calificativo que tanto interfieren con sus actividades y que tanto los molestan, luego cerramos los ojos y tratamos de imaginar la situación, recordando estímulos como el lugar el color, el olor, color ropa que tienen puesta, una vez que se identificó el pensamiento, pararlo con un ruido alto de manera brusca, puede ser su alarma, un timbre, un grito fuerte, luego e indica poner en blanco la mente por unos 30 segundos, si surge de nuevo la idea repetir por y poner nuevamente en blanco hasta lograr los 30segundos. cuando surjan nuevamente los pensamientos tratar de bloquearlos y en lugar de gritar, se tiene que mencionar bajando el volumen y así se logrará la</p>	<p>30 min.</p>	<p>Silla Hojas bond lapiceros</p>
--------------------------	---	---	----------------	---

		detención del pensamiento automático.		
CIERRE		Al término de la sesión se les pide a los docentes que manifiesten como se sintieron durante el trabajo de la dinámica. La facilitadora brinda el feedback y resalta la importancia de la técnica para poder detener los pensamientos.	10 min.	-----

MODULO - DIMENSIÓN: CREENCIAS DESADAPTATIVAS

SESIÓN 07: Limpiando los virus mentales parte II

Objetivo: Lograr que los docentes identifiquen los pensamientos negativos y como afecta a su vida física y mental.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Bienvenida A los participantes	Se brinda la bienvenida a los participantes. La facilitadora manifiesta el objetivo del programa. Dinámica de motivación: La canasta revuelta, se les pide a los participantes que se formen en círculos con sus sillas y el coordinador queda en el centro de pie. A la hora que el facilitador señale a cualquiera diciéndole piña, este debe responder el nombre de su compañero que se encuentra a la derecha, si le dice naranja, debe decir el nombre del que está a su izquierda, si se equivoca pasa al centro y en el momento que se indica canasta revuelta todos se paran y cambian de lugar. Se les piden que participen, manifestando sus previas conocimientos.	10 min. 10 min.	Hojas de cuestionario lapiceros
DESARROLLO	Psicoeducación Reestructuración cognitiva Técnica de detención de pensamientos	Presentación de video: "Atraemos lo que pensamos" La facilitadora indica a los participantes que se sienten sobre una manta en el suelo en posición cómoda. Luego se le pide que identifique aquellos pensamientos que afectan y el significado de los pensamientos sobre su persona y estos hace relevancia acerca de su importancia. A raíz de esta situación se repite la pregunta realizada o se utiliza un equivalente con el fin de buscar pensamientos y creencias en los que se sustenten pensamientos que surgen a raíz de sus creencias y se sustenten alguna equivalente. Se les brinda un ejemplo para que escriban como ¿Por qué he dado por supuesto que soy así?" ¿Por qué motivo me he estado comportando de esta manera? ¿	30 min.	Música relajante

		<p>Porque le doy tanta importancia a aquella vivencia? Que me afecta.</p> <p>Se les indica que anoten sus respuestas para luego uno por uno lo puedan compartir con la facilitadora y así ellos mismos logren comprender y modificar su creencia instaurando nuevos comportamientos.</p> <p>Al finalizar se les pide que expresen como se sintieron.</p>		
CIERRE		<p>Al término de la sesión se le pide al grupo de docentes que manifiesten como se sintieron durante el trabajo de de este ejercicio y se les deja trabajo para casa.</p>	10 min.	-----

MODULO - DIMENSIÓN: CREENCIAS DESADAPTATIVAS

SESIÓN 08: Limpiando virus mentales parte III

Objetivo: Lograr que los docentes reconozcan pensamientos positivos alternativos

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludo de Bienvenida	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes. Dinámica de motivación “Esto me recuerda” consiste en indicar a los participantes que recuerde alguna cosa en voz alta. El demás participante manifiesta lo que a ellos les hace recordar espontáneamente, esto debe hacerse rápidamente, si se tarda más de 4 segundos sale del juego. Posteriormente se brinda el objetivo de la sesión Presentación de video: “Pensando siempre en positivo”.	5 min. 10 min. 10min.	Laptop Proyector parlante
DESARROLLO	Psicoeducación Reestructuración cognitiva Diálogo Socrático	Breve explicación acerca de técnica, clasificación y beneficio. La facilitadora solicita a los participantes que se sienten sobre una silla cómoda, que cierren sus ojos y que vamos a empezar un diálogo sincero con ellos mismos; para terminar de cuestionar; empezamos haciendo un autoanálisis haciéndonos preguntas puntuales a nuestros problemas e inseguridades para empezar a cambiar nuestras creencias. Podemos optar por las preguntas con perspectiva ya que es una de las más utilizadas de los 6 tipos y le preguntamos si hay otra manera de ver esto?, si ha pensado en el punto de vista de la otra persona?, Quien se beneficia y quien pierde con la consecuencia?.	10 min. 20 min.	Silla Hojas bond Lapicero trípticos

		<p>Una de las preguntas mas frecuentes es ¿po que te sientes así?. Una vez identificado las respuestas a las preguntas y anotarlas nos van a permitir analizarlas y así poder reconocer los pensamientos positivos y alternativos que existen alrededor pero que no los vemos.</p> <p>Al término de la técnica se les pregunta cómo se sintieron con el desarrollo de esta técnicas.</p>		
CIERRE		<p>Al culminar la sesión se les solicita al grupo de docentes que manifiesten como se sintieron durante el desarrollo de la técnica.</p> <p>La facilitadora brinda el feeback y deja de tarea para la casa el practicar el ejercicio unas 2 veces durante la semana.</p>	5 min.	-----

MODULO - DIMENSIÓN: PRESIONES

SESIÓN 09: Manejándome adecuadamente parte I

Objetivo: Lograr que los docentes identifiquen el tipo de pensamiento que impulsa a la conducta, para posteriormente entrenarla y modificarla en conducta asertiva.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Bienvenida A los participantes	Bienvenida a los participantes. Dinámica del ovillo de lana: Se les pide a los participantes que formen un grupo en círculo, se tiene un ovillo de lana el cual se tiene que lanzar a un compañero y este tiene que responder acerca de cuáles son sus gustos, preferencias y como empieza a relacionarse con personas que recién conoce. Da a conocer objetivo de la sesión Pregunta sobre conocimientos sobre las habilidades sociales con sus propias palabras.	10 min.	Ovillo de lana Música Parlante
DESARROLLO	Psicoeducación Dinámica Técnica Reestructuración cognitiva Entrenamiento en habilidades sociales. (Disco Rayado)	La facilitadora realiza una breve explicación sobre las que son las habilidades sociales, su importancia y beneficio para relacionarse y para manejar el estrés. Dinámica “comunicándome” La facilitadora pide que se agrupen en parejas, mirándose frente a frente y que al momento que se les indica ambos tienen que empezar a narrar como estuvo su día hoy al mismo tiempo sin dejar espacio de silencio. Una vez que se ejecuta, se le pregunta que entendieron el uno del otro al comunicarse así. Se realiza una breve reflexión sobre lo importancia de la escucha activa. La facilitadora pide a los participantes que tomen asiento en la silla y en parejas van a	10 min. 10 min. 15 min. 15 min.	Silla Alfombra

	(Aserción negativa)	<p>practicar la técnica del disco rayado, la cual consiste en hacer repeticiones o hacer una petición poco razonable, mencionando constantemente el mensaje central que queremos transmitir sin dar razones o excusas entablando un dialogo done empleen la frase que “no lo consideran buena idea”, que no lo considera oportuno” mediante este ejercicio el facilitador da la instrucción de identificar el comportamiento poco adecuado una vez identificado procede a emplear la técnica de la aserción negativa, donde se le pide que si ellos se siente atacados y se han equivocado tienen que admitir el error y cambiar rápidamente a verbalizaciones positivas, aceptando los errores y faltas diciendo “ es verdad tienes razón”.</p> <p>Luego el facilitador pregunta cómo se sintieron en la práctica de esta técnica y pregunta si lograron identificar conductas que están sujetas a un entrenamiento que se consideran dentro de comportamientos por entrenar. Las cuales tienen que ser reforzadas constantemente.</p>		
CIERRE		<p>Al finalizar se les pide a los docentes que expresen con sus propias palabras como se sintieron.</p> <p>La facilitadora brinda el feedback correspondiente y manifiesta que este ejercicio deben practicarlo siempre en casa.</p>	15 min	-----

MODULO - DIMENSIÓN: PRESIONES

SESIÓN 10: Manejando adecuadamente parte II

Objetivo: Lograr que los docentes aprendan a autorregular y suprimir auto verbalizaciones , imágenes perturbadoras para posteriormente instaurar nuevas conductas.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludo de Bienvenida	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes. Da a conocer objetivo de la sesión. Presentación de un video de relajación	5 min. 5 min.	Hojas de cuestionario lapiceros
DESARROLLO	Psicoeducación Manejo de la respiración y relajación Técnica Inoculación del estrés.	La facilitadora brinda una breve explicación sobre la autorregulación y las auto verbalizaciones e imágenes perturbadoras que nos alteran y generan estrés. Se les pide a los docentes que se sienten en el suelo sobre la alfombra en una posición cómoda, coloca música relajante y solicita que cierren los ojos y que de forma lenta tendrán que ir enfocando su atención en su respiración, se les indica que inhalen el aire por la nariz y exhalen por la boca lentamente repetir una 3 veces. Se les indica que identifiquen y visualicen aquella situación que les causa mayor temor o miedo, una vez que lo identificaron se les pide que lo anoten en una hoja, y que mencionen como tendrían que afrontarlo para poder darle, que vuelvan a visualizar como lo afrontarían. Se les vuelve a pedir que vuelvan a cerrar los ojos y practicar la respiración profunda, luego se les pide que abran los ojos lentamente. Posteriormente se les indica que tendrán que practicar alrededor de sus compañeros de grupo cómo será su respuesta realizando una simulación con sus compañeros tipo ensayo para poder vencer ese temor o miedo primero se les indica que lo realizaran en grupo pequeño de 5 personas, posteriormente volverán a ensayarlo en todo el grupo de participante de la sesión, para que poco a poco	10 min. 30 min	Alfombra Parlante Música relajante Hojas bond Lapiceros.

		<p>pierdan el miedo y temor y pueda liberar el estrés que le genera cierta situación. Posteriormente se les pide que comenten como se sintieron durante el desarrollo del ejercicio.</p>		
CIERRE		<p>La facilitadora brinda el feedback de la sesión y deja en claro que la técnica la pueden trabajar cada vez que experimenten este tipo de situaciones generadoras de estrés.</p>	10 min.	-----

<p>DESARROLLO</p>	<p>Exposición breve</p> <p>Manejo de la técnica Banco de Niebla</p>	<p>La facilitadora realiza una breve exposición sobre como las personas son capaces de buscar las soluciones a sus problemas y que no es difícil es cuestión de decisión.</p> <p>La facilitadora pide a los participantes que se sienten en parejas en el piso sobre una alfombra, se les indica que identifiquen a manera personal una situación generadora de problema, se les brinda una hoja con plumón donde se tienen que dibujar ellos mismos y escribir en la parte superior de la cabeza el problema que los aqueja, luego se le indica que le comente a su compañero “puede que tengas razón”, pero sin decir que la tiene, añadiendo las palabras “pero lo siento, no puedo hacer eso” . Esto basará en que si se resisten a las críticas ayudaran de tal manera a generar más argumentos para seguir en lo mismo, mientras si no lo hacemos lo que se ocasiona es que se extinga la conducta que es nuestro objetivo. Luego su compañero tendrá que repetir el ejercicio.</p> <p>Se Les pide que mencionen como se sintieron durante el desarrollo de la técnica.</p>	<p>30 min.</p>	<p>Silla Alfombra</p> <p>Hojas bond plumones</p>
<p>CIERRE</p>		<p>La facilitadora brinda el feedback y solicita que practique el ejercicio cada vez que se sientan en una situación problemática.</p>	<p>10 min.</p>	<p>-----</p>

MODULO - DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN

SESIÓN 12: Aprendiendo a motivarme parte I

Objetivo: Lograr que los docentes eliminen el estado de ánimo desmotivado, depresivo y reforzar los aspectos positivos .

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludo de Bienvenida Video	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes. Da a conocer objetivo de la sesión. Proyección de Video ¿Por qué me siento desmotivado?	10 min. 10 min.	Hojas de cuestionario lapiceros
DESARROLLO	Psicoeducación Exposición sobre el tema DINÁMICA La Flor positiva Técnica de reestructuración cognitiva La Caja de cristal Auto reforzamiento positivo	La facilitadora brinda a los docentes una exposición breve de cómo afecta la desmotivación y depresión en nuestra vida afectando amplios aspectos de nuestra personalidad. Y que debemos de hacer para poder fortalecer El facilitador solicita a los participantes que se sienten en círculo y entregará a cada uno, una hoja impresa con el diseño de una flor, donde se les pide que escriban cinco características o virtudes que le agradan de sí mismas, la facilitadora brinda un ejemplo mencionando algunas y da la instrucción que ahora se autoanalicen, después de unos minutos de se les pide que compartan en parejas lo que escribieron. Posteriormente pregunta cómo se sintieron al identificar sus cualidades y virtudes positivas y que opinión obtuvo su compañero de usted y cuál fue su reacción ante ello. (Sorpresa, felicidad). La facilitadora forma grupos de 5 integrantes a los cuales, le lanza una pregunta mencionando que para ustedes quien es la persona más especial en el mundo entero, al recibir la respuestas, continua preguntando para ustedes quien es la persona más especial del mundo entero, con las respuestas, continuará diciendo: “yo tengo una caja de cristal en la cual obtendrán la oportunidad de conocer a la persona más importante en el mundo, se psas la caja	15 min. 15 min.	Silla Hojas impresas con diseño de flor lapiceros

		<p>por todo los grupos para que puedan observar todos de manera individual, una vez que observaron, se mantienen en silencio lo que vieron, ninguno de los participantes puede hablar después de mirar la caja, posteriormente les pregunta de manera general a quien vieron en el espejo de caja y responderán que son ellos mismos .</p> <p>Posteriormente invita a la reflexión de cómo se sienten con el desarrollo del ejercicio y que sintieron al descubrir que ellos son las personas más importantes.</p>		
CIERRE		<p>Al término de la sesión la facilitadora brinda el feedback correspondiente y deja como tarea para casa repetir el ejercicio un par de veces.</p>	10 min.	-----

MODULO - DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN

SESIÓN 13: Aprendiendo a motivarme parte II

Objetivo: Lograr que los docentes aprendan a relajarse por sí mismos y logren establecer metas en cuanto a su desarrollo profesional.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludo de Bienvenida Video	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes. Da a conocer objetivo de la sesión Proyecta el video “Salir de la zona de confort” Invita al análisis del video.	5 min. 15min.	Laptop Proyector video
DESARROLLO	Psicoeducación Técnica de relajación Manejo de la respiración diafragmática Técnica establecimiento de metas	La facilitadora brinda una breve explicación sobre la importancia de establecer metas en su vida profesional con un adecuado manejo del estrés aprendiendo a relajarse. La facilitadora pide a los participantes que se sienten sobre una silla cómoda o si desean pueden acostarse sobre una alfombra en el suelo boca arriba con una almohada debajo la cabeza y se le pide que coloquen una mano sobre el pecho y la otra sobre el abdomen, se le indica que inhalen lentamente por la nariz, de forma que la mano en el abdomen, sienta la presión de este al elevarse y después exhalen el aire lentamente por la boca. Repetir el ejercicio unas 3 veces para mayor efectividad Al finalizar comentarán como se sienten al estar relajados. Técnica:” Establecimiento de metas” se les pide a los participantes que se sienten en las sillas formando un círculo y se les entrega unas hojas en blanco para que puedan elegir 3 metas más importantes para ellos mediante el método SMART. El cual es muy fácil y útil para determinar	10 min. 20 min.	Silla Alfombra Almohada Música relajante suave. Hojas bond Plumones Música relajante

		<p>objetivos alcanzables, aportando resultados alcanzables a la persona.</p> <p>Se les pide que sean:</p> <p>Específicos. - en lugar de pensar en ideas, se tiene que generar objetivos concretos y claro en mente.</p> <p>Medible. - No se podría alcanzar una meta si no se hace seguimiento cercano, por ello hay que asegurarse que sea posible el poder medir su progreso en la consecución de las metas.</p> <p>Alcanzable. - Nuestro objetivo tienen que ser realistas y que se tenga la seguridad de que se pueda lograr.</p> <p>Relevante.-Que influencia tendrá la meta que elegimos en nuestras vidas y en la de los demás. Hablamos de su relevancia.</p> <p>Temporalmente.- Establecer cuál es la fecha límite para completar la meta</p> <p>El facilitador solicita 5 voluntarios al salir al frente para comentar sobre sus nuevas metas.</p>		
CIERRE		<p>El facilitador brinda un feedback acerca de la sesión como se sintieron al descubrir sus nuevas metas.</p> <p>Y deja como tarea para casa que le hagan un cuadro y lo cuelguen en el lugar más visible de su casa.</p>	10 min.	-----

MODULO - DIMENSIÓN: MAL AFRONTAMIENTO

SESIÓN 14: Superando mis limitaciones

Objetivo: Lograr que los docentes identifiquen las creencias intermedias con los pensamientos para poder cambiar y modificarlos.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludo de Bienvenida Video Dinámica	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes. Da a conocer objetivo de la sesión Proyecta el video sobre resolución de conflictos “ El puente ” La facilitadora realiza un análisis del video con la participación de los docentes. La facilitadora da inicio a la dinámica de “la sogá” donde agrupa a los participantes en grupos de 10 y les pide que se sienten el suelo en posición cómoda y les entrega una sogá en forma de círculo en donde todos los participantes tienen que agarrar cuando están sentados y esperar a que la facilitadora de la orden para que todo el grupo se ponga de pie sin soltar la sogá y sin apoyarse en alguna superficie, solo con el peso de su cuerpo, para ellos todo el grupo tiene que coordinar cual es la mejor estrategia y alternativa para que todos logren pararse juntos y cumplir con la meta. Posteriormente la facilitadora pregunta cómo se sintieron al realizar la dinámica y que identificaron.	5 min. 10min. 10min.	Laptop Proyector video soga alfombra.

<p>DESARROLLO</p>	<p>Psicoeducación Exposición del tema</p> <p>Técnica de reestructuración cognitiva ABC</p>	<p>La facilitadora brinda una breve explicación sobre la importancia de superar las limitaciones que experimentan en el transcurso de su vida profesional.</p> <p>La facilitadora pide a los participantes que se sienten en círculo en la sillas y les brinda una hoja de papel con un cuadro impreso con el nombre de creencias irracionales y racionales, Se les pide a los participantes que identifiquen una creencia que los limita siempre e impide poder lograr su objetivo, se les pide que se posicionen en la tabla, identifiquen la creencia la escriban brinda el ejemplo en acontecimiento se caen en el trabajo en la parte , evaluación tendrán que llenar por ejemplo con la creencia donde responde que todo el mundo me está mirando soy un desastre y en recuadro de emoción tendrán que identificar la emoción que experimenta por ejemplo Malestar, vergüenza o Ansiedad. Posteriormente se pasa a la conducta racional que se desea instaurar donde menciona el acontecimiento se cae en el trabajo y cuadro de evaluación tiene que escribir una respuesta racional como por ejemplo esto le puede pasar a cualquiera y en el recuadro de emoción tendrá que llenarse con la emoción que se espera Molesto.</p>	<p>10 min.</p> <p>20 min.</p>	<p>Silla</p> <p>Hojas bond con el recuadro de ABC impreso Lapicero</p>
<p>CIERRE</p>		<p>La facilitadora brinda un feedback acerca de la sesión como se sintieron al poder reestructurar la forma de pensamiento e instaurarlo en su vida. Deja tarea para casa realizar un listado de 5 acontecimientos que le han generado mayor dificultad este año y cambiarlos con creencias racionales aceptadas.</p>	<p>5 min.</p>	<p>-----</p>

MODULO - DIMENSIÓN: MAL AFRONTAMIENTO

SESIÓN 15: Superando mis limitaciones II y CLAUSURA DEL PROGRAMA

Objetivo: Identificar y lograr dar solución a los problemas y conocer la irracionalidad de algunas creencias, cambiarlas para superarla. Así mismo lograr el manejo de técnicas de relajación.

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIALES/ RECURSOS
INICIO	Saludo de Bienvenida	La facilitadora, da la bienvenida a los participantes. Da a conocer objetivo de la sesión.	Mmin.	Laptop
	Dinámica	La facilitadora indica que se desarrollará la dinámica “Examen de paradigma.”. La facilitadora solicita al grupo que se sienta en las sillas formando un círculo, les brinda una hoja y lapicero y les brinda las instrucciones para escribir, primero les indica que coloquen su nombre y cuando indica tiempo tendrán que dejar de escribir no más de 5 segundos y levantan las manos, luego indica que escriban su apellido con la mano izquierda, da de tiempo 5 segundos e indica tiempo que levanten la mano, posteriormente les piden que dibujen una casa y cuando indica tiempo levantan la mano, luego indica que mencionen 5 animales, indica tiempo y levantar las manos, luego indica que hagan como un caballo. Tiempo 5 segundos y levantar la mano, posteriormente indica hacer un avión, luego les pide que van a evaluar lo que hicieron e invita a la reflexión que cada uno puede realizar lo que les piden de diferente manera y forma que no existe límite alguno y debemos dejar de los paradigmas y ser más originales.	10 min.	Hojas bond lapicero

DESARROLLO	Psicoeducación	<p>La facilitadora brinda una breve explicación sobre el tema de resolución de conflictos como manejarlos.</p>	10 min.	Silla Hojas bond lapiceros											
	Técnica de entrenamiento de resolución de problemas	<p>La facilitadora pide a los participantes que se sienten cómodamente en una silla, les entrega una hoja y lapicero, y les pide a los participantes que identifiquen y logren 1.- identificar el problema que más los aqueja.2.-asumir que forma parte de su vida. 3 Autoeficacia, interiorizar que tenemos el control sobre ello. 4.- Inhibir respuestas automáticas que están relacionadas con las creencias irracionales y no permiten ver la solución.</p> <p>Posteriormente les pide que escriban una lista de 10 alternativas de solución, Posteriormente les pide evaluar las consecuencias a corto, mediano y largo plazo, Luego les pide que dibujen una tabla donde van a evaluar la solución que escogieron y tienen que tomar en cuenta ciertos criterios.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>solución</th> <th>Logro de metas</th> <th>Esfuerzo personal</th> <th>Costo económico</th> <th>Efecto Sobre otros</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Posteriormente procede a preguntar cómo se sintieron durante la dinámica y si les fue fácil o no identificar la solución correcta.</p>	solución		Logro de metas	Esfuerzo personal	Costo económico	Efecto Sobre otros	Total						
solución	Logro de metas	Esfuerzo personal	Costo económico	Efecto Sobre otros	Total										
	Técnica de relajación progresiva de Jacobson	<p>La facilitadora les pide a los docentes, que sientan en una silla cómodamente, con el cuerpo relajado, las manos sobre las piernas y las piernas estiradas adelante.</p> <p>1.Les pide que Inhalen profundamente, llevando el aire al abdomen, cuando exhalan dejar que su cuerpo empiece a relajarse.2. cerrar los puños, apretar los antebrazos, los bíceps y los pectorales; mantener la tensión durante 7 segundos y aflojar, sentir como los brazos y pecho se relajan.3. Arrugar la frente 7 segundos. Al mismo tiempo</p>	10 min.	Música relajante Sillas											

		<p>rotar la cabeza hacia el otro lado. Aflojar y sentir la relajación en la zona.4. Arrugar la cara, fruncir el entrecejo, los ojos, los labios, apretar la mandíbula y encorvar los hombros. Mantener la posición 7 segundos y aflojar centrándose en las sensaciones que experimentan con la relajación. Inhalar profundamente y arquear la espalda suavemente, mantener postura por 7 segundos y soltar.5. Inhalar y sacar el abdomen y dejar que se hinche todo lo posible, mantener por 7 seg. y soltar. 6 Flexionar los pies y los dedos de los pies y tensar los músculos, las pantorrillas y los glúteos, mantener por 7 según. Por ultimo estirar los pies como balerina y a la vez tensar los muslos, glúteos, pantorrillas por 7 seg. y soltar.</p> <p>Repetir ejercicio en casa.</p>		
CIERRE		<p>El facilitador brinda un feedback acerca de la sesión agradece a todos por participar del desarrollo del programa haciendo hincapié en cómo se sintieron y que se llevan como aprendizaje de estas 15 sesiones.</p> <p>Aplica el pos test el cuestionario de Estrés Laboral Docente ED6.</p> <p>Proceden a un compartir y entrega de diplomas por participar en el programa.</p>	15 min.	<p>Diplomas impresos Brindis bocaditos ----- -----</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ VEGA JUAN LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una Institución Educativa. Trujillo, 2021: Estudio descriptivo – propositivo", cuyo autor es RAMOS HERNANDEZ CECILIA ANGELICA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 06 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ VEGA JUAN LUIS DNI: 16739701 ORCID 0000-0002-2639-7339	Firmado digitalmente por: RVEGAJL el 07-01-2022 08:40:21

Código documento Trilce: TRI - 0254580