



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021: Estudio Descriptivo - Propositivo.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Intervención Psicológica

AUTORA:

Rodríguez Martínez, Diana Patricia (ORCID: 0000-0001-8306-3661)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Intervención Psicológica

TRUJILLO- PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija Valeria Sofía:

Por ser mi más grande motivación y la razón fundamental para apostar por mi crecimiento personal y profesional. Te amo mi niña.

A mis padres Fernando y Patricia:

Seres que amo y que con su apoyo me brindan el soporte fundamental para tener la oportunidad de continuar superándome a nivel profesional.

La autora.

Agradecimiento

A nuestro Padre Celestial:

Por regalarme sabiduría, que ha sido la guía principal para alcanzar mis metas personales.

A mis asesores y docentes:

Por su orientación oportuna y permanente a lo largo de este trayecto, indispensable para el logro de esta meta.

Al director y docentes:

Por las facilidades brindadas para llevar a cabo la recolección de los datos, para fines de esta investigación.

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	5
III.METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV.RESULTADOS.....	24
V.DISCUSIÓN	36
VI.CONCLUSIONES.....	42
VII.RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable Estrés Laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021	24
Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión ansiedad en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021	25
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión depresión en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021	26
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión creencias desadaptativas en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021	27
Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión presiones en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021	28
Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desmotivación en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021 ...	29
Tabla7: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión mal afrontamiento en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021	30

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general diseñar un programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes. El diseño es descriptivo- propositivo, no experimental; la muestra lo conformó 61 docentes de nivel secundaria de la IE. José Faustino Sánchez Carrión, a quienes se les administró la Escala Estrés Docente ED-6, el cual está compuesto de 6 dimensiones: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento; los resultados lograron determinar que el 14.8% de docentes presenta nivel alto de estrés laboral, mientras que el 18.0% nivel moderado y el 19.6 % de ellos nivel normal de estrés laboral, a diferencia del 14.8% y 32.8% que obtuvieron niveles bajo y muy bajo respectivamente, detallados a través de tablas y figuras; en ese sentido, la propuesta del programa en atención a la problemática del estrés laboral está respaldado en un modelo de intervención de prevención secundaria desde un enfoque cognitivo conductual, que consta de 15 sesiones con una duración de 60 minutos cada sesión.

Palabras clave: Estrés laboral, Docentes, Programa Cognitivo Conductual

Abstract

The present research has the general objective of designing a cognitive behavioral program to reduce work stress in teachers. The design is descriptive-propositional, not experimental; the sample was made up of 61 EI secondary level teachers. José Faustino Sánchez Carrión, who were administered the ED-6 Teaching Stress Scale, which is composed of 6 dimensions: anxiety, depression, maladaptive beliefs, pressures, demotivation and poor coping; The results were able to determine that 14.8% of teachers have a high level of work stress, while 18.0% have a moderate level and 19.6% of them have a normal level of work stress, as opposed to 14.8% and 32.8% who obtained low and very high levels. Low respectively, detailed through tables and figures; in this sense, the proposal of the program in attention to the problem of work stress is supported by a secondary prevention intervention model from a cognitive-behavioral approach, which consists of 15 sessions with a duration of 60 minutes each session.

Keywords: Work stress, teachers, Cognitive Behavioral Program

I. INTRODUCCIÓN:

A inicios del 2020, se declaró emergencia sanitaria tras la aparición de la enfermedad del coronavirus 2019 (COVID 19), estableciéndose medidas políticas sin antecedentes en todo el mundo. Lo que obligó a hacer frente a esta situación imprevista y desconcertante con probabilidades de desencadenar un significativo estrés emocional, porque se lidia con los efectos directos de la enfermedad sino también con las medidas de confinamiento.

En este sentido, las respuestas institucionales cobran relevancia desde el primer momento al cubrir distintos aspectos para mitigar la enfermedad, así como garantizar la permanencia de las actividades formativas a través de la virtualidad en el marco de una educación a distancia. Y que, al considerar a la educación como un sector elemental para el desarrollo como nación, no pudo detenerse, convirtiéndose en un gran desafío para los docentes, lo que conlleva a ser una de las actividades más propensas al estrés (Cardozo,2016; Hasan,2014), debido a que basa su quehacer en el trato y contacto permanente con otras personas (Novoa, 2016) y se ven expuestos a sacrificios y amenazas constantes, desencadenando riesgos para su salud física y mental (Fernández, 2014).

El estrés se define como el producto de la interacción particular entre el sujeto y su medio, calificado por este como dañino, que sobrepasa el alcance de sus recursos, afectando así su propio bienestar (Lazarus y Folkman, 1986). Por su parte la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2016), señala al estrés como una respuesta corporal y emocional ante un deterioro provocado por el desequilibrio entre las demandas percibidas y capacidades que posee un individuo para enfrentar a las diversas exigencias cotidianas.

Según estadísticas internacionales, Díaz (2020) junto con el apoyo de la Asociación Internacional de Escuelas Cristianas, Oficina Continental para Latinoamérica de Guatemala, aplicaron una encuesta sobre el estrés durante la pandemia, con la participación de 317 educadores de 14 países latinoamericanos, en la que determinaron que, más del 90% de los docentes padecían de un nivel significativo de estrés laboral. Así también resaltaron, sus principales causas, tales como: tareas a corregir (38.4%), tareas domésticas (37.8%), comunicación

con las familias (28.3%), exigencias propias del plan curricular educativo (27.1%) y finalmente la presión ejercida por las autoridades educativas (25.8%).

En España, la Central Sindical Independiente y Funcionarios (CSIF) en el 2020 aplicó una encuesta a casi 10 000 docentes, cuyos resultados establecieron que el 92.8% de docentes padecen de estrés y desgaste emocional, como respuesta al confinamiento y a la educación a distancia. Mientras que el 77.28% de docentes resaltaron que, la labor burocrática es cada vez mayor como consecuencia del estado de alarma, generando así mayor sobrecarga. Un 89.11% lo asocia al aumento de horas dedicadas a la labor docente. De igual manera, en el mismo año, el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) en un sondeo virtual con docentes españoles, encontró notable insatisfacción y la aparición de sintomatología caracterizada por problemas de visión, dolores cervicales, ansiedad, estrés e insomnio en un 71% de ellos.

En otros países europeos como Italia y Eslovenia, se reportaron resultados similares, niveles medio y alto de estrés en población docente (Matiz et al., 2020; MacIntyre et al., 2020). En otros países del continente americano como Chile, Perú y Paraguay, los niveles de estrés aumentaron considerablemente según lo señalado por Robinet y Pérez (2020), al especificar presencia de niveles significativos de estrés (medio y alto) a causa del confinamiento y situaciones dadas como consecuencia de la emergencia sanitaria. Así lo confirma Mejía et al. (2020), al desarrollar una investigación con docentes colombianos, quienes informaron sobre el incremento de las actividades pedagógicas, escaso control emocional a causa de la pandemia y condiciones inadecuadas debido al trabajo remoto (inestabilidad en el horario, problemas de comportamiento en estudiantes en las sesiones virtuales, interacción con los padres de familia y responsabilidades domésticas por parte de las mujeres), provocando agotamiento en el docente a nivel físico y mental. Otros estudios confirman que docentes peruanos no están exentos de esta realidad, ante la presencia de niveles medio y alto de estrés relacionados a su labor profesional (Esquivias, 2019; Cuba 2019; Ochoa,2018; Novoa,2016; Dávila y Paz, 2015), así como estimaciones exactas direccionadas a situaciones de confinamiento (Raymundo, 2021; Becerra,2020).

Los estudios mencionados líneas arriba, corroboran que la profesión de la docencia es una labor que se ve expuesta a sacrificios y amenazas constantes (Fernández, 2014), ya que, en el contexto actual la sobrecarga laboral es mayor, cuya afectación alcanza el campo físico, mental y emoción, por lo que es necesario abordar esta problemática, a través del diseño y fundamentación de un programa basado en el enfoque cognitivo conductual, con el objetivo de disminuir el estrés laboral que presenten los docentes de nivel secundaria de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Trujillo.

Frente a lo descrito previamente se formula el problema en los siguientes términos: ¿Cómo sería el programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021?; el mismo que se encuentra justificado por poseer carácter científico, al cumplir con todos los estándares del campo de la investigación, asimismo se convierte en un aporte importante y significativo al campo educativo y psicológico, puesto que servirá como referencia y sustento teórico para futuras investigaciones relacionadas al estrés laboral en docentes y finalmente persigue una justificación práctica al plantearse como propuesta un programa de intervención basado en el enfoque cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública.

En concordancia a lo antes indicado, el objetivo general de esta investigación es diseñar una propuesta de programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021. Así mismo, los objetivos específicos son: identificar el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021; identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión ansiedad en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021; identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión depresión en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021; identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión creencias desadaptativas en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021; identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión presiones en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021; identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión desmotivación en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021; identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión mal afrontamiento en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021; fundamentar

el programa en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021 y diseñar el programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021.

II. MARCO TEÓRICO:

A partir de la revisión bibliográfica se hallaron diversas investigaciones relacionadas a las variables de estudio, a continuación, se describirá aspectos relevantes de cada uno de ellos:

A nivel Internacional Oleas (2021), realizó una investigación con la finalidad de indagar el nivel de estrés laboral en una muestra de 80 docentes ecuatorianos que realizan teletrabajo por el contexto de emergencia sanitaria, desarrollándose una metodología de diseño no experimental, de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo. Se utilizó una encuesta para indagar sobre las condiciones laborales de los docentes y una escala para conocer la sintomatología de estrés. Los resultados permitieron determinar que el 64% alcanzaron un nivel elevado de estrés laboral elevado; el 97% de total de evaluados resaltaron entre los síntomas más relevantes al insomnio y cefaleas. Asimismo, se logró corroborar que las condiciones laborales debido a la actual coyuntura provocan estrés laboral en la muestra de estudio, brindando recomendaciones para el manejo del estrés.

De igual manera, Chica y Lituma (2021), realizaron un trabajo con el propósito de medir y comparar el nivel de estrés de 31 docentes ecuatorianos de educación básica y bachillerato de dos Unidades Educativas, en el marco del trabajo virtual a causa del contexto de pandemia, considerando para el análisis los datos sociodemográficos; bajo un diseño no experimental - transversal, desde un enfoque mixto; se administró la Escala de Apreciación de Estrés y una encuesta sociodemográfica y tras la obtención de los resultados se pudo identificar que el 68.56% no presentaron niveles de estrés, aseverando que no se desencadenan factores de riesgo que afecten la salud física o mental de los docentes.

Asimismo, Mendes et al., (2020) en su interés de analizar la existencia de estrés y síntomas de depresión en una muestra de 163 docentes de ambos sexos de una institución educativa, a quienes se les aplicó la prueba EEP y el inventario de depresión de Beck; lograron concluir que los docentes presentaron niveles mínimos de estrés laboral, donde el 67% fueron hombres y un 63.0% mujeres, evidenciando ser sujetos con tendencia a presentar depresión, es decir, a mayor carga de estrés en el docente, mayor probabilidad de revelar signos de depresión, por lo que se recomienda la atención especializada de manera oportuna.

Arriola y Barraza (2020) en su investigación persiguieron objetivos como identificar el perfil detallado del estrés laboral en 111 docentes mexicanos de nivel primaria, asimismo conocer sus estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento, establecer el nivel de estrés y del mismo modo, determinar la relación existente entre el estrés y las variables sociodemográficas y la relación con las variables situacionales; se aplicó el instrumento SISCO y dentro de lo hallado se logró identificar que los docentes manifestaron un nivel moderado de estrés. Asimismo, se resaltaron aspectos como la sobrecarga, la acumulación del trabajo y el poco o escaso avance de los estudiantes, estresores de mayor reiteración entre los docentes evaluados; finalmente se determinó ausencia de relación entre el estrés y las variables sociodemográficas.

Por su parte, Naranjo (2020) llevó a cabo un estudio con el propósito de conocer el nivel de estrés en docentes ecuatorianos que han realizado teletrabajo en el contexto de pandemia, adoptando la investigación un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo; la muestra lo conformaron 60 maestros universitarios, a quienes se les aplicó la Escala de Apercepción de Estrés Laboral. Los hallazgos obtenidos permitieron determinar que el 81% de los docentes presentaron nivel leve de estrés, mientras que el 13% logró un nivel de estrés grave a diferencia del 6% que obtuvo un nivel moderado. Entre los datos más resaltantes es que los docentes reconocen ventajas del teletrabajo como contar con mayor tiempo para compartir en familia debido a la flexibilidad de horarios y menor supervisión por parte de la entidad educativa.

A nivel nacional, Ortiz (2021) quien desplegó esfuerzos para llevar a cabo un estudio que le permita identificar el nivel de estrés laboral de 40 docentes limeños de ambos sexos de la especialidad del idioma Inglés durante la emergencia sanitaria; a quienes se les administró la Escala de Estrés Laboral de la OIT y un cuestionario que indague sobre las variables sociodemográficas; los hallazgos permitieron aseverar que el 87.5% de los docentes alcanzaron un nivel bajo de estrés a nivel general y en sus dimensiones se hallaron puntajes que oscilaron entre 95% y 97.5%. Asimismo, se resaltaron las fuentes que generan un nivel de estrés promedio y alto, ligadas a la estructura de la organización, al clima institucional, la tecnología, entre otros.

De igual manera, Raymundo (2021) en su estudio determinó la correlación entre estrés laboral y salud mental, con la participación de 50 docentes de huancavelicanos de nivel secundaria como muestra. Para el análisis correlacional usó un diseño descriptivo correlacional de corte transversal y las variables fueron medidas a través de dos instrumentos: el Cuestionario de Estrés Laboral JSS y el Inventario de Síntomas (SCL-90-R). Los resultados obtenidos demostraron que existe relación negativa entre ambas variables, específicamente no se halló relación significativa entre el estrés laboral y los síntomas de la variable depresión.

Alvarado (2020) realizó un estudio con el fin de precisar el nivel de estrés en docentes limeños de educación primaria, bajo el marco de un diseño descriptivo; la población objetivo estuvo constituida por 49 docentes de ambos sexos, a quienes se les aplicó la Escala de Estrés Docentes ED-6, los resultados obtenidos determinaron bajo nivel de estrés en los docentes y menores porcentajes en los docentes de sexo masculino a comparación de las mujeres, asimismo bajos niveles en docentes cuyas edades se encontraron entre los 30 y 39 años, solteros, con menos de 5 años de experiencia y con contrato indeterminado a diferencia de las demás categorías.

De otro lado, Huamán (2020) realizó su estudio con el propósito de determinar si existe relación entre la variable Resiliencia y Estrés Laboral en 145 docentes chinchanos de educación primaria, empleándose un diseño no experimental de corte transversal, desde un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Para la recolección de los datos utilizó la Escala de Resiliencia y la Escala de Estrés docente ED-6; los resultados permitieron evidenciar la relación inversa entre ambas variables, es decir que, a mayor nivel de resiliencia, menor es el nivel de estrés laboral que manifiestan los docentes chinchanos, permitiéndole de esta manera aceptar la hipótesis general, la cual confirma la relación entre ambas variables de estudio.

A diferencia de Gallegos (2019), quien con su estudio logró determinar que los docentes limeños alcanzaron un nivel de estrés laboral de moderado a severo en un total de 40 docentes como muestra de estudio; se trabajó bajo una metodología no experimental, de corte transversal, con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, utilizando el Inventario de Estrés para Maestros; los resultados

obtenidos permitieron evidenciar que los docentes resaltan la falta de reconocimientos social, bajo salario y conflictos con los padres de familia, como aspectos principales que provocan niveles de estrés en los docentes.

De igual manera, Esquivias (2019) realizó una investigación con la finalidad de conocer la influencia de un programa cognitivo conductual en el estrés laboral de docentes limeños, usando un diseño pre experimental de tipo explicativo, cuya muestra se seleccionó haciendo uso de un muestreo no probabilístico, el cual estuvo constituido por 20 docentes, quienes respondieron la escala ED-6; los resultados permitieron corroborar que el programa de intervención cognitivo conductual es eficaz para mitigar el estrés en los docentes, a la vez, se concluyó que existe una notable disminución en cada una de las dimensiones, correspondientes de la variable estudiada.

Así también, Ochoa (2018) realizó un estudio con el fin de comprobar si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en un total de 60 profesores arequipeños de ambos sexos, bajo una metodología de tipo correlacional, utilizando una guía para conocer el estado el nivel de estrés y una lista de observación; los resultados permitieron ubicar a los docentes en un nivel promedio en ambas variables.

Por otra parte, Parihuamán (2017) en su estudio estableció el nivel de estrés de docentes piuranos, pertenecientes a entidades educativas del distrito de Chulucanas; la muestra lo conformó 50 docentes de educación primaria y secundaria, bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal. La variable estrés laboral fue medida a través de la escala ED-6, elaborado por Gutiérrez et al. (2005). Los resultados evidenciaron ausencia de interferencias durante la realización de su labor, ausencia de afectación emocional, físico y mental, es decir, presentaron niveles bajo de estrés en cada una de las dimensiones.

Por último, Novoa (2016), quien en su investigación persiguió el objetivo de identificar los factores principales que intervienen en un proceso de estrés en docentes limeños pertenecientes a instituciones educativas particulares, tanto a nivel general como en sus dimensiones de acuerdo al Instrumento Estrés Docente ED-6, el cual se utilizó para medir esta variable en un total de 36 docentes de nivel secundaria; enmarcado en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Los

resultados permitieron confirmar bajos niveles de estrés a nivel general como en sus dimensiones, reconociendo que las dimensiones que poseen un mayor impacto en el estrés de los docentes son: creencias desadaptativas, presiones y desmotivación.

De esta manera, los estudios realizados a nivel internacional como nacional grafican claramente como las demandas y/o exigencias que se presenten en el ámbito laboral como a nivel sanitario, económico, se convierten en factores de riesgo de padecer estrés en los trabajadores, más aún en aquellos que mantienen el contacto directo con otras personas, como lo es la profesión de la enseñanza, la cual viene siendo considerada como una de las más estresantes (Cardozo,2016; Hasan,2014). En ese sentido, permiten a la vez comprender y analizar los elementos en torno a esta problemática que apunten a una cultura de prevención en el personal docente. A continuación, se procederá a exponer el sustento teórico acorde a las variables de la investigación, con autores orientados al estudio de la terapia cognitivo conductual como del estrés laboral en docentes, especificando de ésta última sus características, tipos, causas o factores que inciden en su aparición y dimensiones según los preceptos que giran en relación a lo considerado por Gutiérrez et al. (2005) para la construcción del instrumento Escala de Estrés Docente ED-6.

La terapia cognitivo conductual (TCC), se define como una actividad de índole terapéutico basado en fundamentos psicológicos ligados al aprendizaje (Ruiz et al., 2012), aportes de la orientación cognitiva al campo de la terapia conductual. Para Puerta y Padilla (2011), es un modelo de psicoterapia con adecuada estructura, dinámica y enfocada en el problema a intervenir. En ese sentido, se trata de un modelo de tratamiento que constituye hoy en día una de las alternativas más eficaces para la intervención psicológica de numerosos problemas y trastornos mentales (Lega et al., 2002), con mayor evidencia científica que respalda su eficacia y efectividad durante las últimas cuatro décadas, cuya finalidad es permitir que el sujeto cambie sus pensamientos, emociones, comportamientos disfuncionales por otras más saludables que permita el afrontamiento de sus problemas y lograr su bienestar personal.

El desarrollo de la terapia cognitivo conductual inicia entre los años 1950 y 1970, producto del amplio número de investigaciones experimentales que permitieron enfatizar la teoría del aprendizaje (Ruiz et al., 2012), siendo en esa época el foco de atención el tratamiento de los desórdenes de ansiedad, los cuales estaban basados en el condicionamiento clásico, destacándose estudios de Hans Eysenck y Joseph Wolpe. Mientras que la teoría del condicionamiento operante propuesta por Skinner se convirtió en el marco de referencia para el tratamiento de pacientes psicóticos con alto grado de afectación en países norteamericanos (Bas, 1981), cayendo ambas líneas en el excesivo empirismo con escasa teorización, brindando relevancia a la observación de la conducta y escasa importancia a los procesos cognitivos, es decir, en esta etapa el procedimiento se deriva de los principios del aprendizaje clásico y operante.

En torno a 1970, ante la necesidad de tratar otro tipo de trastornos psicológicos, surgieron las terapias cognitivas y sociales que dieron inicio a la segunda generación, una etapa de transformación que permitió entender que la terapia no puede basarse sólo de la psicología del aprendizaje, sino de la influencia de otras fuentes como de las teorías desde el campo social, las cuales brindan mayor relevancia a la influencia social y a la capacidad que posee el sujeto para regular su comportamiento, y a la vez, dieron pase a la aparición del enfoque cognitivo relacionado a la terapia de conducta. Autores como Bandura, Hull y Tolman, son algunos representantes de esta fase, aportando teoría del aprendizaje social y las de enfoque cognitivo (Ruiz et al., 2012).

Y, por último, hacia finales de 1980 terapeutas lograron tener éxito en el tratamiento de varios desórdenes psicológicos con la aplicación de nuevas alternativas, lo cual estableció y corroboró el vínculo de los dos enfoques bajo consideraciones teóricas y metodológicas, con el fin de otorgar sustento teórico sistemático a esta disciplina, lo que permitió inaugurar la tercera generación de la terapia cognitivo conductual que continúa hasta la actualidad (Díaz et al., 2016). Autores como Aaron Beck y Albert Ellis descubrieron que la mayor parte de los desórdenes mentales se originan a partir de procesos cognitivos disfuncionales, por lo que brindaron importancia a los pensamientos, emociones y procesos psicofisiológicos (Ruiz et al., 2012), dando lugar al enfoque cognitivo con carácter constructivista, en las que se incluye las terapias cognitivas del estrés, basando

su teoría en el rol que cumplen los procesos cognitivos y su influencia en las emociones que condicionan el comportamiento.

A partir de lo expuesto líneas arriba, Ruiz et al. (2012) especifican las características más relevantes de la Terapia Cognitivo Conductual, con el propósito de especificar los principios elementales dentro de todo tipo de orientación basada en este paradigma: tratamiento basado en la psicología del aprendizaje; sus métodos y formas de accionar poseen rigor científica y experimental; la esencia del trabajo es el comportamiento y sus procesos intrínsecos a nivel cognitivo, fisiológico y emocional, susceptibles de ser medidos y evaluados; la conducta es aprendida producto de diferentes factores sin ignorar la influencia de los de índole biológico o social; el cambio comportamental, cognitivo y emocional resultan ser el objetivo de toda intervención basada en la terapia cognitivo conductual; brinda importancia a los sucesos actuales en torno al comportamiento, tomando en consideración los factores históricos que permitan la comprensión de la situación actual y finalmente hace uso de la metodología experimental.

La Terapia Cognitivo Conductual utiliza un conjunto de estrategias y/o técnicas para lograr los objetivos terapéuticos, seleccionadas de acuerdo al problema presentado, los cuales se hallan basados en los principios de los procesos cognitivos para influir en el desarrollo, mantenimiento y modificación del comportamiento (Sánchez et al, 1999). En ese sentido, cabe resaltar que se retroalimentan de ambos enfoques que lo constituyen y fortalecen, con el fin de lograr la reformulación de las cogniciones erróneas existentes y con ello la modificación de conductas. Las técnicas utilizadas en la terapia cognitivo conductual, fue propuesta por Mahoney y Arnoff, en el año 1970, presentando 3 grupos de técnicas: la primera enfocaba en instaurar nuevas habilidades para el afrontamiento y manejo de las exigencias actuales; el segundo que lo conforma aquellas que buscan apoyar al sujeto a percibir su realidad de manera lógica y objetiva y finalmente las centradas en modificar la forma de afrontar las situaciones para las que el sujeto cree no contar con recursos de solución (Sánchez et al, 1999).

Asimismo, se toman en cuenta otras técnicas que facilitan la oportunidad de reorganizar la estructura cognitiva mediante la identificación que realiza el sujeto sobre sus pensamientos distorsionados, las cuales son: psi coeducación, detección de pensamientos automáticos, uso de imágenes, visualización cognitiva, negación de los problemas (Esquivias, 2019). Y las técnicas conductuales, aquellas que permiten centrar su atención en la conducta observable del individuo, es decir, el objetivo terapéutico se logra a partir de la atención que se le da a la conducta (Ruiz et al., 2012), con el fin de promover la mejora a través del cambio de actitudes negativas en el sujeto, que promueve mayor motivación para enfrentarse con sus propias limitaciones. Entre las técnicas que destacan en este grupo son: programación de actividades alternativas, entrenamiento asertivo, entrenamiento en relajación progresiva de Jacobson, ensayo conductual y rol playing, entrenamiento en habilidades sociales y modelado (Esquivias, 2019; Ruiz et al., 2012).

Los programas que se estructuran incorporan técnicas de ambos enfoques, tomando en cuenta factores en torno a los participantes y adoptados al contexto según la problemática latente, con el fin de lograr mayores beneficios en este tipo de programas de corte cognitivo conductual (Esquivias, 2019). Siendo uno de los planteamientos terapéuticos más eficaces para el control del estrés a nivel mundial, porque permitirá en primer lugar que el sujeto reconozca los pensamientos que provoca una situación estresante, identificar la interpretación que realiza de ello y la diferencia con interpretaciones de experiencias pasadas y finalmente, a nivel conductual identificar qué tipo de conducta está adoptando ante estas situaciones frustrantes, lo que le permitirá la elección de técnicas que permitan el manejo y control del estrés: inoculación al estrés, técnicas de relajación, adiestramiento de habilidades como la asertividad entre otras (Ruiz et al., 2012).

En ese sentido, los programas basados en la terapia cognitivo-conductuales constituyen hoy día una de las opciones más potentes a la hora de intervenir psicológicamente, para tratar problemas de ansiedad, depresión, estrés, entre otros (Lega et al., 2002), los cuales han brindado ventajas y/o beneficios positivos, que han permitido mitigar o reducir síntomas y signos presentes antes del tratamiento, así como también se le considera una herramienta oportuna y eficaz

para lograr que un sujeto aprenda a manejar las distintas exigencias de la vida (Esquivias, 2019).

La expresión estrés es una de las más utilizadas en el campo de la psicología, así como coloquialmente en la vida cotidiana de las personas, presente en conversaciones del día a día, hasta los medios de comunicación lo usan. Lazarus y Folkman (1986), desde su enfoque transaccional define al estrés como el producto de la interacción específica entre el sujeto y su medio, calificado por este como perjudicial, que sobrepasa el alcance de sus recursos, afectando así su propio bienestar.

Selye (1936) señala que el estrés en pequeñas cantidades es esencial y saludable, y si es demasiado es un estrés perjudicial, en ese sentido, una pequeña cantidad de estrés es necesario, refiriendo a la vez que existe dos tipos de estrés, el primero denominado eutrès, aquel que hace referencia al estrés positivo, esencial para la vida, el crecimiento y la supervivencia (Parihuamàn, 2017); un segundo denominado distrès, considerado mal estrés o estrés negativo, puesto que resulta perjudicial para el propio organismo, así como resulta ser causante de la aparición de trastornos psicológicos así como del envejecimiento (Esquivias, 2019). Por otro lado, Miller y Dell Smith (2012), reconoce tres tipos de estrés; el primero denominado estrés agudo, una de las formas más comunes, surge de las exigencias del pasado y futuro inmediato; el segundo es el estrés agudo circunstancial, presente en aquellas personas que tienen estrés sutil con mayor costumbre, donde resalta la desorganización y desorden en algunos aspectos de sus vidas; y finalmente, el estrés crónico, aquel que produce agotamiento emocional y es dañino para la persona porque arruina el organismo y su mente.

Por lo tanto, cuando una persona atraviesa por un episodio de estrés, recorre tres fases; la primera denominada fase de alarma, aquella que es la respuesta inmediata de la percepción que se le da al estímulo estresante; la segunda fase es la de resistencia, es decir, se da cuando el organismo responde fisiológicamente ante la amenaza para lograr su adaptación, con el fin de garantizar su sobrevivencia; y, por último, la fase de agotamiento, aquella también llamada fase de colapso, cuando el estímulo estresor es frecuente y persiste en el tiempo, perdiendo el organismo su capacidad de adaptación, dando pie a la

aparición a una variedad de enfermedades: insomnio, fatiga, depresión, entre otros (De Camargo, 2004).

La mejor manera de confirmar que estamos atravesando por un episodio de estrés es reconocer sus síntomas, por lo que Sánchez (2011) en su estudio especifica la presencia de síntomas de comportamiento, emocionales y mentales, ligados a situaciones como: cambios de humor, depresión, indecisión, tendencia a llorar a tener ideas suicidas y comportamientos riesgosos como consumo de alcohol y tabaco, entre otros; asimismo, síntomas intelectuales, las cuales se caracterizan por presentar falta de atención y concentración, episodios de olvido y pérdida de memoria, preocupaciones, bloqueo ante actividades que requieran de su creatividad; y por último, la presencia de síntomas físicos, como náuseas, dolor de cabeza, contracciones musculares inusuales, malestares intestinales, inhibición de la función sexual, etc. Tomando en consideración lo expuesto anteriormente, es necesario llevar a cabo un diagnóstico oportuno con el fin de identificar dichas manifestaciones y evitar que persistan en el tiempo, pero sobre todo se compliquen a nivel físico, psicológico, tornándose crónicas sino se atienden a tiempo.

Lo expuesto anteriormente, grafica la importancia de enriquecer el presente estudio, especificando la problemática del estrés docente, partiendo de lo general a lo específico, aspectos importantes y útiles para la elaboración de las conclusiones de esta investigación, Por lo que se prosigue definiendo en relación a aquellas respuestas que presenta la persona ante las exigencias laborales, Martínez y Pérez (2003), hacen referencia que el estrés laboral son las tensiones generadas en la persona, cuando cree que un escenario o demanda laboral excede sus capacidades para asumirla. En ese sentido, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2016), señala al estrés laboral como una respuesta corporal y emocional ante un deterioro provocado por el desbalance que se presentan entre exigencias evidentes y las capacidades que posee el sujeto para llevarlas a cabo; son exigencias con alta probabilidad de que no concuerden con sus competencias y habilidades, poniendo a prueba su capacidad de afrontamiento (Leka et al., 2000).

O tal como lo señala Oblitas (2010), el estrés como la respuesta fisiológica ante la percepción de eventos desagradables, placenteros o amenazantes. De igual manera, la OMS (2008) señaló que el estrés ligado al trabajo hace referencia a un estado psíquico y corporal (fisiológico, emocional, cognitiva y conductual) a consecuencia de la percepción que posee el sujeto cuando sus recursos personales (competencias cognitivas y destrezas técnicas) no corresponden a las demandas y/o exigencias de una determinada situación, habiendo la posibilidad de diferente respuesta de sujeto a sujeto, perjudicando así el logro de metas individuales como colectivas.

El estado de estrés es debido a diversas situaciones, pero específicamente se da cuando el sujeto percibe amenazada sus habilidades que se hallan en desequilibrio frente a las exigencias propias de la actividad laboral, evocando reacciones emocionales desagradables de frustración, irritabilidad, ansiedad, depresión. Cabe mencionar que se intensifica cuando el sujeto percibe ausencia de cooperación por parte de sus compañeros, aumentando el riesgo de padecer un estrés crónico, agravándose los efectos negativos perjudiciales para la salud física y emocional.

El estrés laboral siendo consecuencia de un desgaste emocional presente en los sujetos que trabajan, conllevando graves consecuencias a nivel físico, emocional y mental, por lo que, es necesario reconocer qué tipo de situaciones propician el estrés, Sánchez (2011), reconoce que entre ellos están los siguientes: estresores de las condiciones físicas del lugar de donde se prestan los servicios, en los que se incluye la iluminación, la cual si no es adecuada puede afectar la productividad, asimismo, desarrollar actividades en ambientes nocivos, la temperatura los cuales pueden causar incomodidad en los trabajadores; por otro lado, reconoce también estresores ligados a la labor encomendada, resaltando que cuando existe adaptación adecuada entre el trabajador y sus labores en ambas direcciones se genera motivación y por ende satisfacción, pero cuando no van acordes, se producen los estresores (sobrecarga laboral, intención de control ante la presión de la situación o tarea desempeñada); finalmente, estresores relacionados a la organización, como: conflicto en relación a la ambigüedad de sus funciones, el horario de trabajo, desarrollo profesional, entre otros. En esta misma línea, cabe resaltar los factores psicosociales que causan episodios de

estrés, ligados al agotamiento físico y mental, insatisfacción por la remuneración y el desempeño profesional, baja motivación para llevar a cabo las labores propias del docente, sobrecarga de actividades y detrimento profesional (Ruiz, 2016).

Esto permite tener presente que las distintas profesiones están expuestas a experimentar estrés, especialmente la profesión de la enseñanza, siendo la de mayor probabilidad de provocar agotamiento físico, mental y emocional en los docentes, extendiéndose a procesos más completos de estrés, ansiedad y depresión que provocan en su mayoría de veces consecuencias como la baja productividad laboral. En situaciones determinadas los docentes suelen manifestar malestar, lo que origina dificultades ligadas a la insatisfacción como: intranquilidad, inseguridad ante el futuro desde una perspectiva reglamentaria, disminución de la reputación social, comportamientos indeseados por parte de los alumnos, la remuneración, los tipos de contratos eventuales que privan del sentimiento de seguridad laboral (Martinez y Perez, 2003), a esto se suma los problemas de índole laboral según las características personales, puesto que aquellos que son competitivos, presentan mayor nivel de objetivos trazados, pero a la vez sentimientos de inseguridad, culpa y baja autoestima, convirtiéndose en personas más propensas a manifestar desórdenes psicológicos (Parihuaman, 2017).

Los docentes cumplen un rol fundamental en la formación integral de los estudiantes, convirtiéndose en los principales facilitadores y mediadores en el proceso enseñanza – aprendizaje, pero sobre todo como agentes en el proceso de socialización, generando las condiciones para que estos alcancen su máximo potencial, logrando así convertirlos en ciudadanos en desarrollo, responsables y útiles para su comunidad; por lo tanto, ante las diversas demandas que representa el ser docente, el estrés ronda permanentemente su rol, en relación al desempeño académico de cada uno de sus estudiantes, lidiando con cada una de las adversidades que ello amerite.

Y de acuerdo con el presente estudio, tomando en consideración el instrumento elaborado por Gutiérrez et al., (2005), agrupa el estrés laboral en docentes en seis factores causantes del estrés, los cuales se detallan a continuación: el primero es el factor de Ansiedad, una de las respuestas característica del estrés, la cual se manifiesta a través de la evidente

intranquilidad, tendencia a comportamientos riesgosos ligados a consumo de drogas y alcohol, dificultades para dormir, tensión laboral, temores e inseguridad para afrontar situaciones y/o demandas difíciles; el segundo es el factor de Depresión, entendiendo que cuando una persona padece de un trastorno depresivo, presenta afectación en varios ámbitos de su vida cotidiana, disminuyendo su desempeño normal causando dolor a sí mismo como a los que le rodean; el siguiente factor es Presiones, el cual hace referencia a la percepción que posee un individuo ante una situación determinada, considerándola de suma importancia por lo que para realizarla necesita de la totalidad de su desenvolvimiento o desempeño, provocando ansiedad, temores e inseguridades, entre otros; el que continúa es el factor de Creencias Desadaptativas, las cuales hacen referencia al grado de aceptación que posee el docente ante una serie de cuestionamientos en relación al proceso de enseñanza – aprendizaje, recibiendo poco valor por su trabajo, perdiendo el sentido de trascendencia que posee la enseñanza; el siguiente es el factor de Desmotivación, el que hace referencia a la falta de razones que estimulan el comportamiento, perdiendo el entusiasmo, el interés, la disposición y la energía para llevar a cabo sus labores y finalmente el factor de mal afrontamiento, que hace mención a la incapacidad y presencia de limitaciones a la hora de enfrentar dificultades que se presentan el día a día, ocasionando en la persona distanciamiento, irresponsabilidad, desorganización y pensamientos negativos

Por lo tanto, este estudio se basará en el sustento teórico del presente apartado para comprender la variable: estrés docente, tomando en cuenta la clasificación de factores elaborado por Gutiérrez et al. 2005, que permitirán identificar el nivel de estrés de los docentes de nivel secundaria de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Trujillo, 2021.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

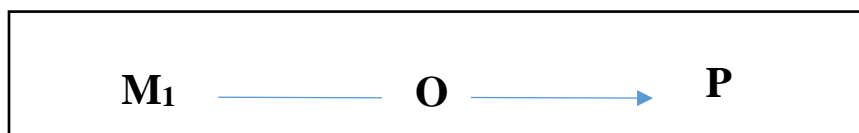
La presente investigación se tipifica como aplicada porque busca lograr la solución de problemas detectados en un ámbito específico (Hernández et al., 2014). En ese sentido, dar solución a la problemática del estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021.

Asimismo, según su alcance es de tipo Descriptivo porque buscó especificar las características y/o propiedades de la unidad de estudio (docentes) sometidos a análisis (Hernández et al., 2014). A su vez, propositivo, porque a partir del diagnóstico de la realidad, se continuó con la clasificación de actividades y/o estrategias para intervenir en el problema detectado (Hurtado, 2000), es decir, la disminución del estrés laboral en docentes.

Por otro lado, adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se aplica la recolección de datos, en base al uso de la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de construir el perfil conductual y la comprobación de teorías (Hernández et al., 2014).

Y el diseño de investigación, según Hernández et al. (2014), es de tipo no experimental, ya que no se realizó el manejo intencional de las variables de estudio, porque solo se observó y analizó los fenómenos en su ambiente real. En ese sentido, el presente estudio es no experimental, de tipo transversal descriptivo simple, porque no realizó manipulación de las variables y la medición se hizo en un solo momento.

Diseño, que se representa mediante el siguiente diagrama:



M₁: Representa a los docentes de la institución educativa.

O: Representa la observación y medición de la variable denominada: Estrés laboral.

P: Propuesta de Programa Cognitivo Conductual

3.2. Variables y operacionalización.

Variable Independiente: Programa Cognitivo Conductual.

Definición conceptual: Conjunto de actividades planificadas de manera secuencial basados en lo cognitivo conductual con el fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos (Ruiz et al.,2012).

Definición operacional: Es el desarrollo de un conjunto de técnicas cognitivo conductual dirigidas a docentes, compuesto por 15 sesiones, enmarcados dentro de un proceso de planificación, ejecución y evaluación, cuyo fin es ayudarlos a identificar el patrón de pensamiento negativo, valorar su validez y sustituirlo por otras formas de pensar más apropiadas.

Dimensiones e Indicadores: planificación, ejecución y evaluación

Escala de medición: Nominal

Variable Dependiente: Estrés Laboral

Definición conceptual:

Calvete y Villa (1997, citado por Gutiérrez et al. 2005), definen el estrés como “una etiqueta genérica que alude a un área de problemas que incluye el estímulo que provoca las reacciones de estrés, las reacciones mismas y los diversos problemas intervinientes” (p.49)”. En ese sentido, Martínez y Pérez (2003), hacen referencia a que el estrés en el campo laboral son las tensiones generadas en la persona, cuando considera que una situación o demanda laboral se encuentra por encima de sus capacidades para asumirla.

Definición operacional: El estrés se midió mediante la técnica de la encuesta, a través de la Escala Estrés Docente ED-6 de Gutiérrez et al. (2005) el cual considera 6 dimensiones (Ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento) y consta de 77 ítems, los cuales presentan respuestas valoradas en una escala de Likert del 1 al 5. La calificación oscila entre 77 y 385 puntos, los cuales están agrupados en intervalos que miden los niveles de estrés (alto,

moderado, normal, bajo y muy bajo), según lo adaptado por Samanamud (2016) en población trujillana.

Dimensiones e Indicadores: Ansiedad (comprende los ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19); depresión (comprende los ítems: 20,21,22,23,24,25,26,27,28,29); creencias desadaptativas (, comprende los ítems: 30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41); presiones (comprende los ítems; 42,43,44,45,46,47,48,49,50,51); desmotivación (comprende los ítems: 52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65) y mal afrontamiento (comprende los ítems: 66, 67, 68,69,70,71,72,73,74,75,76,77).

Escala de medición: Ordinal

La matriz de operacionalización de las variables se aprecia en el **Anexo 01**.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Tamayo (1998) la define como un grupo definido o indefinido de unidades que poseen particularidades en común con el fenómeno que se investiga. A efectos de la presente investigación se realizó un estudio poblacional con 73 docentes de nivel secundaria de la Institución Educativa José Sánchez Carrión de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

Criterios de inclusión: docentes de nivel de secundaria pertenecientes a la Institución, de ambos sexos, y que cuenten con el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: aquellos docentes pertenecientes al nivel primaria de la Institución, personal administrativo.

Muestra: definida la población se continuó con la selección de los sujetos con el fin de obtener la información pertinente que permitió desarrollar la investigación; la muestra final quedó compuesta por los 61 docentes de la Institución Educativa José Sánchez Carrión de la ciudad de Trujillo, en el período 2021.

Muestreo: Se realizó a cabo un muestreo no probabilístico, por conveniencia, debido a que fue la misma investigadora quien estableció las condiciones

para seleccionar la unidad de análisis, en base a la accesibilidad y cercanía de los individuos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis: Docentes de educación secundaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el fin de determinar el nivel de estrés de los docentes, se utilizó la técnica de la encuesta en la recolección de los datos respectivos. Para Hernández et al. (2014), la encuesta posee la característica de medir la variable de un determinado contexto mediante el uso de preguntas.

En ese sentido, se usó como instrumento la Escala de Estrés Docente ED-6, diseñado por Gutiérrez et al. (2005) con la finalidad de medir el nivel de estrés de los docentes (**Anexo 02**), la cual cuenta con un total de 77 ítems, basado en seis dimensiones: Ansiedad (comprende los ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19); Depresión (comprende los ítems: 20,21,22,23,24,25,26,27,28,29); Creencias Desadaptativas, (comprende los ítems: 30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41); Presiones (comprende los ítems; 42,43,44,45,46,47,48,49,50,51); Desmotivación (comprende los ítems: 52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65) y Mal Afrontamiento (comprende los ítems: 66, 67, 68,69,70,71,72,73,74,75,76,77), con una escala de tipo Likert; de Total desacuerdo (1) a Total de acuerdo (5). Asimismo, vale rescatar que es un instrumento de administración individual y colectiva, con una duración de 45 minutos aproximadamente (**Anexo 02**).

Gutiérrez et al. (2005) hallaron la validez a través del análisis factorial a través del método de Componentes Principales, encontrando que el primer factor agrupa 58 del total de ítems, no concordando con las agrupaciones con anterioridad, por lo que se decidió por un análisis de consistencia interna con la totalidad de los ítems (100), resultando un coeficiente alfa de .94, lo que permitió concluir que el instrumento tiende a la unidimensionalidad (estrés docente). Posterior a ello, a través del análisis de coeficiente alfa para cada uno de los factores determinados inicialmente, hallaron índices que oscilaban entre 0.74 y 0.89. Finalmente, se llevó a cabo el método de índice

de discriminación, hallando como resultado una prueba compuesta de 77 ítems, confirmando que posee adecuadas propiedades psicométricas.

Por otro lado, para efectos de la presente investigación se tomará como guía la adaptación del instrumento realizado por Samanamud (2016), quien determinó adecuadas propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Docente ED-6, en una muestra de 850 docentes de nivel secundaria de instituciones educativas estatales trujillanas. En primera instancia realizó la adaptación lingüística, permitiendo así la modificación de 11 reactivos de la versión española, a expresiones más utilizadas por los docentes peruanos, no alterando de esta manera el instrumento, corroborando su validez de contenido mediante el criterio de jueces, certificando claridad, relevancia y coherencia a un nivel alto del instrumento ($p < .01$). Asimismo, el análisis factorial confirmatorio revela que, la bondad de ajuste del modelo es buena. Por otro lado, estableció validez congruente entre el instrumento Estrés Docente ED-6 y el Inventario de Burnout de Maslach, evidenciando correlaciones muy significativas ($p < .01$), oscilando niveles de discriminación entre 0.245 y 0.765. Y finalmente, a través del método de Consistencia interna se obtuvo confiabilidad elevada a nivel de escala global en un 0.937 y en las sub escalas correspondientes a la Ansiedad y Depresión y, obtuvieron confiabilidad muy buena en las sub escalas: Presiones y Mal afrontamiento. En cuanto a la confiabilidad a través del método Test re- test, se obtuvo como resultado estabilidad satisfactoria a nivel de la escala general como de las sub escalas, resultados que corroboraron las bondades del instrumento **(Anexo 04)**

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó formalmente llevar a cabo el estudio al Director de la Institución Educativa a través de una carta de presentación **(Anexo 05)**, donde se especificó la naturaleza y el objetivo de la investigación. Posterior a ello, se realizó las coordinaciones pertinentes para llevar a cabo la recolección de los datos de manera virtual, a través de Google Forms, en respuesta a la actual coyuntura, previa orientación brindada a los docentes de manera virtual para el llenado correcto de los ítems y la aceptación de

participar voluntariamente del presente estudio (**Anexo 08**), Finalmente, se realizó el vaciado de la información recolectada en una base de datos generada en Excel para fines de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos, en primera instancia se realizó un registro ordenado de la información recabada haciendo uso de una base de datos en Excel versión 2016 (**Anexo 08**), luego, se codificó las respuestas en una matriz, que permitió iniciar con el análisis de los datos de manera estadística, utilizando el SPSS versión 27, cuyos resultados son presentados en gráficos y tablas en respuesta a cada objetivo planteado en este estudio, respetando el formato APA, permitiendo así una clara interpretación de los resultados.

3.7. Aspectos éticos.

De acuerdo a las normativas éticas que sirvieron de base para el presente estudio, se hallan los apartados detallados en el Código de Ética y Deontología inscrita por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), el cual contempla los siguientes aspectos: mantener el anonimato, contar con el consentimiento informado, garantizar que la información sea exclusivamente de uso personal y finalmente prevalecer la originalidad, la transparencia y la justicia, garantizando así su legitimidad.

De igual manera, en atención al Reglamento de Investigación de la Universidad César vallejo (2017), se tomó en cuenta los artículos relacionados a la Investigación relacionado a seres humanos, a la publicación de las investigaciones, así como de las políticas anti plagio, de los derechos del autor y por último las sanciones por plagio. En ese sentido, el presente estudio es original, significativo y viable, no existiendo conflicto de interés que pueda afectar la confiabilidad de los resultados, garantizando la integridad y veracidad de la información

IV. RESULTADOS:

4.1. Descripción de los puntajes obtenidos de la variable estrés laboral.

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable Estrés Laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

Nivel	Nº	%
Alto	9	14.8
Moderado	11	18.0
Normal	12	19.6
Bajo	9	14.8
Muy Bajo	20	32.8
Total	61	100.0

Nota: Escala Estrés Docente ED-6 a docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

En la tabla 1 y figura 1, se especifica la distribución de las frecuencias y porcentajes de la variable estrés laboral del total de la muestra, evidenciando que el 32.8% manifiesta un nivel muy bajo de estrés laboral, mientras que el 19.6% se concentra en el nivel normal, es decir, el 18.0% alcanzó nivel moderado y un porcentaje similar de 14.8% en los niveles alto y bajo. Esto permite señalar ausencia de un desajuste entre las demandas laborales y las capacidades que poseen para asumirlas en la mayoría de los docentes evaluados.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión ansiedad en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

Nivel	Nº	%
Alto	13	21.3
Moderado	23	37.7
Normal	15	24.6
Bajo	7	11.5
Muy Bajo	3	4.9
Total	61	100.0

Nota: Escala Estrés Docente ED-6 a docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

Según los resultados de la tabla 2 y figura 2, se aprecia la distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión ansiedad en docentes de secundaria de una Institución Educativa de Trujillo, en donde prevalece el nivel moderado con un 37.7%; mientras que el 24.6% se ubica en el nivel normal, asimismo, el 21.3% se concentra en el nivel alto y el 11.5% y 4.9% pertenecientes a niveles bajo y muy bajo respectivamente. Lo que evidencia que más de la mitad de los docentes presentan niveles estrés causado por ansiedad más elevados que lo normal, es decir, experimentan intranquilidad, dificultades para dormir, tensión, temores e inseguridades, con tendencia a comportamientos riesgosos.

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión depresión en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021.

Nivel	Nº	%
Alto	15	24.6
Moderado	20	32.8
Normal	11	18.0
Bajo	6	9.8
Muy Bajo	9	14.8
Total	61	100.0

Nota: Escala Estrés Docente ED-6 a docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

Los resultados de la tabla 3 y figura 3, exponen la distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión depresión en docentes de secundaria de una Institución Educativa de Trujillo, en donde prevalece el nivel moderado con 32.8%; mientras que el 24.6% se ubica en el nivel alto, a diferencia del 18.0% de docentes que obtuvieron un nivel normal; finalmente, el 14.8 % y el 9.8 % se ubican en los niveles muy bajo y bajo respectivamente. Lo que especifica que más de la mitad de los docentes presentan niveles más elevados de estrés causado por depresión que lo normal, es decir experimentan tristeza con mayor frecuencia ante las exigencias laborales, así también pesimismo y desilusión.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión creencias desadaptativas en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

Nivel	Nº	%
Alto	2	3.3
Moderado	20	32.8
Normal	14	22.9
Bajo	12	19.7
Muy Bajo	13	21.3
Total	61	100.0

Nota: Escala Estrés Docente ED-6 a docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

De acuerdo a la tabla 4 y figura 4, se aprecia la distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión creencias desadaptativas en docentes de secundaria de una Institución Educativa de Trujillo, en donde prevalece el nivel moderado con un 32.8%, el 22.9% en un nivel normal, mientras que el 21.3% se concentra en el nivel muy bajo, el 19.7% alcanzó un nivel bajo y solo el 3.3% obtuvo nivel alto. Lo que indica que en su mayoría presentan un nivel bajo de estrés causado por creencias desadaptativas en relación a su ejercicio profesional, es decir no poseen creencias desadaptativas en referencia al salario, exigencias y carga laboral.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión presiones en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

Nivel	Nº	%
Alto	19	31.1
Moderado	17	27.9
Normal	6	9.8
Bajo	12	19.7
Muy Bajo	7	11.5
Total	61	100.0

Nota: Escala Estrés Docente ED-6 a docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

En la tabla 5 y figura 5, se aprecia la distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión presiones en docentes de secundaria de una Institución Educativa de Trujillo, en donde prevalece el nivel alto con un 31.1%; seguido del 27.9% en un nivel moderado; el 19.7% alcanzaron el nivel bajo; mientras que el 11.5% se ubica en el nivel muy bajo y finalmente, el 9.8% de docentes alcanzaron el nivel normal. Lo que evidencia la mayor parte de los docentes experimentan que la carga laboral desencadena niveles de estrés más elevados que lo normal, a diferencia de un grupo menor que niega la presencia de estrés a causa de este aspecto.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desmotivación en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

Nivel	Nº	%
Alto	7	11.5
Moderado	13	21.3
Normal	3	4.9
Bajo	11	18.0
Muy Bajo	27	44.3
Total	61	100.0

Nota: Escala Estrés Docente ED-6 a docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

En la tabla 6 y figura 6, se aprecia la distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión desmotivación, en donde prevalece el nivel muy bajo con un 44.3%; a diferencia del 21.3% que se ubican en el nivel moderado; el 18.0% lograron un nivel bajo; mientras que el 11.5 % alcanzaron un nivel alto y solo el 4.9% se ubica en el nivel normal. Lo que indica que, en su mayoría niegan la presencia de estrés causado por desmotivación, es decir, reconocen razones que estimulan su comportamiento en el desarrollo de su ejercicio, manifestando entusiasmo, interés, disposición y energía para llevar a cabo sus labores.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión mal afrontamiento en docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

Nivel	Nº	%
Alto	0	0.0
Moderado	5	8.2
Normal	5	8.2
Bajo	4	6.6
Muy Bajo	47	77.0
Total	61	100.0

Nota: Escala Estrés Docente ED-6 a docentes de secundaria de una Institución Educativa, Trujillo 2021

En la tabla 7 y figura 7, se aprecia la distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión mal afrontamiento en docentes de una Institución Educativa de Trujillo, en donde el 77% de los docentes de secundaria obtuvieron un nivel muy bajo de Mal afrontamiento; mientras que un 8.2% alcanzaron los niveles moderado y normal; mientras que sólo el 6.6% se ubica en el nivel bajo y finalmente, no se alcanzó puntaje en el nivel alto. Esto indica que aproximadamente 8 de cada 10 docentes no presentan incapacidad y limitaciones a la hora de enfrentar dificultades que se presentan en su día a día.

4.2. Fundamentar el programa para disminuir el estrés en docentes.

Finalmente, la presente propuesta se ha diseñado bajo el enfoque cognitivo conductual, el cual plantea el cambio de la forma de pensar y, por ende, del actuar de un individuo para sentirse mejor. Si bien es cierto, durante décadas la perspectiva conductista fue el modelo predominante en el campo de la psicología, limitando su accionar al estudio de la conducta observable, íntimamente relacionada con las características del entorno (Cano,2002), pero en ese entonces, se cuestionó las teorías del condicionamiento emocional, permitiendo así que en los años 60 surgieran nuevos preceptos que intentaron dar explicación a la conducta emocional desde la perspectiva cognitiva (Ramírez y González, 2012), los cuales se fueron desarrollando y permitieron la creación de técnicas cognitivas de intervención para el tratamiento de trastornos emocionales a partir de la experiencia con pacientes, sin embargo, las evidencias de éxito tras la aplicación por separado fueron escasas.

En ese sentido, al lograr determinar que la conducta depende no solo de las circunstancias en el que se desenvuelve el sujeto sino también de lo que interpreta de la situación (Cano,2002), y que dichas interpretaciones condicionan la reacción emocional y, en definitiva, la conducta del sujeto, más aún si son significados irracionales o distorsiones cognitivas (Méndez et al.,1998); nace la terapia cognitivo conductual, con sus principales fundadores Beck, Albert Ellis y Meichenbaum, quienes brindaron importantes aportes a la terapia y que, al pasar de los años, gracias a otros investigadores ha podido ser complementada, convirtiéndose en una de las principales ramas de la psicología (Ramírez y González, 2012). Por lo tanto, una interpretación desajustada de situaciones determinadas dificultaría la adaptación del sujeto a su medio, en ese sentido, consecuencias negativas de gran impacto conllevarían un estado permanente de alerta en el sujeto, iniciándose así un proceso de estrés acompañado de cambios físicos, desatándose a la vez una serie de emociones de gran relevancia como la ansiedad, la ira, entre otros (Cano,2002), por ello, es relevante lograr el

control adecuado de los pensamientos, porque de lo contrario aumentará considerablemente la respuesta de estrés.

Desde esa línea de reflexión, la terapia cognitivo conductual es el enfoque más conveniente para afrontar el estrés, porque enfatiza su visión en las irracionalidades y las distorsiones del pensamiento, como las principales causas de las erróneas interpretaciones que se hace del entorno (Méndez et al., 1998) y donde la integración de ambas corrientes conlleva a resultados exitosos. Lo anterior es respaldado por el trabajo realizado por Beck, quien, gracias al resultado de años de investigación y ejercicio profesional en el campo clínico, reconoce una serie de cambios progresivos en las ciencias del comportamiento, favoreciendo la calidad de su intervención (Mendoza,2020).

Tomando en cuenta lo descrito en el párrafo anterior, y que atendiendo a los objetivos del presente programa resulta conveniente el uso de técnicas cognitivas y conductuales para disminuir el estrés, más aún por las repercusiones sobre la salud física y psicológica en una persona; es un enfoque elegido por su efectividad en este tipo de problemáticas, puesto que permitirá reconocer y lograr el control de pensamientos desadaptativas, modificarlos por pensamientos más saludables, identificar la relación entre el afecto y comportamiento, analizar las evidencias en ambas direcciones (a favor y en contra) y en base a ello sustituir aquellos pensamientos por interpretaciones más objetivas y finalmente, identificar las falsas creencias que provocan la distorsión de sus experiencias.

4.3. Diseño de programa para disminuir el estrés laboral en docentes.

4.3.1 Título de la Intervención

Programa basado en el enfoque Cognitivo Conductual para disminuir el estrés laboral en docentes.

4.3.2 Población Objetivo: Docentes de secundaria.

4.3.3 N° de Sesiones: 15

4.3.4 N° de participantes: 12 a 15 docentes.

4.3.5 Objetivos:

4.3.5.1 Objetivo General

Reducir los niveles de estrés en los docentes mediante el uso de técnicas y estrategias cognitivas conductuales.

4.3.5.2 Objetivos Específicos

- Realizar la psi coeducación sobre el estrés y aplicar la Escala Estrés en docentes (Pre test), a los docentes para conocer su nivel de estrés previo a la aplicación del programa.
- Conocer las características de la ansiedad, así como sus respuestas a nivel corporal, cognitivo y conductual.
- Conocer y utilizar la respiración diafragmática y la relajación muscular por tensión para disminuir los síntomas del estrés por ansiedad.
- Conocer y utilizar la relajación por aflojamiento para disminuir los síntomas del estrés por ansiedad.
- Reconocer cómo influye los pensamientos en las emociones y en el comportamiento
- Identificar sus distorsiones cognitivas y modificarlos por pensamientos alternativos más funcionales
- Conocer cómo nuestros pensamientos afectan nuestro estado de ánimo.
- Aumentar los pensamientos que produzcan un mejor estado de ánimo

- Cambiar los pensamientos que producen malestar emocional por pensamientos positivos.
- Llevar a cabo actividades agradables que permita mejorar el estado de ánimo de los participantes.
- Lograr cumplir con sus responsabilidades a corto, mediano y largo plazo, a través del control del tiempo y el establecimiento de prioridades
- Entrenar a los docentes en estrategias para la resolución de problemas existentes en su ámbito laboral de manera asertiva
- Seleccionar las estrategias de afrontamiento ideales para reducir o mitigar las repercusiones del estrés en sus vidas.
- Preparar a los docentes para el afrontamiento de situaciones futuras.
- Finalizar el desarrollo del programa, agradeciendo por su participación a los docentes.

4.3.6 Metodología:

Se tomará en cuenta la aplicación de

Técnicas Cognitivas:

- Psicoeducativas
- Reestructuración cognitiva
- Discusión cognitiva
- Retroalimentación/ Feedback
- Autoinstrucciones

Técnicas Conductuales:

- Entrenamiento en la respiración diafragmática
- Entrenamiento en relajación muscular por tensión y aflojamiento.
- Entrenamiento en comunicación asertiva

Técnicas alternativas:

- Trabajo individual
- Trabajo en equipo
- Dinámicas participativas

4.3.7 Evaluación:

Se aplicará la Escala Estrés Docente ED-6 como Pre test al inicio del programa y como Post test al término de la última sesión, resultados que permitirán conocer los efectos del programa basado en la terapia cognitiva conductual.

4.3.8 Sesiones:

- **SESIÓN 01:** Pre evaluación.
- **SESIÓN 02:** Aprendemos a identificar la ansiedad.
- **SESIÓN 03:** Entrenamiento en relajación diafragmática y por tensión.
- **SESIÓN 04:** Entrenamiento en relajación por aflojamiento y visualización guiada.
- **SESIÓN 05:** Entrenamiento en reestructuración cognitiva: Discusión cognitiva.
- **SESIÓN 06:** Entrenamiento en reestructuración cognitiva: Discusión cognitiva – Auto instrucciones.
- **SESIÓN 07:** Nuestros pensamientos afectan nuestro estado de ánimo.
- **SESIÓN 08:** Usando los pensamientos para cambiar el estado de ánimo.
- **SESIÓN 09:** Usando los pensamientos para cambiar el estado de ánimo.
- **SESIÓN 10:** Cómo lo que hacemos afecta nuestro estado de ánimo.
- **SESIÓN 11:** Organización del tiempo.
- **SESIÓN 12:** Resolución de problemas.
- **SESIÓN 13:** Estrategias de afrontamiento.
- **SESIÓN 14:** Preparación para situaciones futuras.
- **SESIÓN 15:** Cierre y despedida.

V. DISCUSIÓN:

El estrés laboral viene siendo considerado a la actualidad como uno de los problemas psicológicos que posee repercusiones directas en el campo emocional, en la salud corporal y además en el rendimiento laboral y académico, convirtiéndose de esta manera en un problema de interés y preocupación. Como ya se ha mencionado líneas anteriores, una interpretación desajustada de una situación determinada obstaculiza la adaptación del sujeto a su medio, detonando inmediatamente consecuencias negativas de gran impacto que conlleva al sujeto a un estado permanente de alerta, iniciándose un proceso de estrés acompañado de cambios físicos y reacciones emocionales desagradables (Cano,2002), por ello resulta oportuno resaltar el impacto de la modificación de pensamientos para disminuir las reacciones emocionales desagradables y las conductas desadaptativas (Beck, 1983). En ese sentido, se define al estrés tal como lo señalaron Lazarus y Folkman (1986) como el producto de la interacción particular entre el sujeto y su medio, calificado por este como dañino, que sobrepasa el alcance de sus recursos, afectando así su propio bienestar.

Si rescatamos específicamente el ámbito de interés de la presente investigación, la educación, ha sido reconocida como uno de los sectores más estresantes (Cardozo,2016; Hasan,2014) y así queda verificado a partir de los estudios realizados en diferentes escenarios a nivel mundial y nacional, desde décadas atrás a la actualidad, donde la mayor literatura es en referencia a quienes trabajan en la educación básica regular y superior, debido a que basan su quehacer en la interacción permanente con otras personas (Novoa,2016) y se exponen a desafíos y demandas constantes; sobrecarga de actividades que desencadena riesgos para su salud física y mental (Fernández, 2014). Teniendo en cuenta ello, se ha visto por conveniente proponer el diseño de un programa cognitivo conductual con la finalidad de contribuir en la disminución del estrés en docentes de educación secundaria de una institución educativa trujillana, más aún en esta época de pandemia, que resultó ser una situación imprevista y desconcertante con probabilidades de desencadenar un significativo estrés emocional, puesto que la influencia del ambiente, modifica la respuesta del

organismo si lo percibe como una amenaza, llegando a padecer estrés y dar pase a la aparición de enfermedades psicosomáticas (Robinet y Pérez, 2020).

En virtud de los resultados en respuesta al primer objetivo específico, se aprecia que el 32.8% de los docentes manifestaron nivel muy bajo de estrés laboral, mientras que el 19.6% se concentra en el nivel normal, un 18.0% alcanzaron el nivel moderado y un porcentaje similar a 14.8% se ubican en los niveles alto y bajo, es decir, mayor porcentaje con predominio a niveles bajo y muy bajo de estrés laboral en un contexto de aislamiento social, lo que se evidencia ausencia de un desajuste entre las demandas laborales y las capacidades que poseen para asumirlas en la mayoría de los docentes evaluados; dichos resultados concuerdan con el estudio de Huamán (2020) al indicar que la mayor parte de docentes se ubicaron en el nivel bajo y muy bajo de estrés con un 64.1% y 15.2% respectivamente, mientras que un 16.6% obtuvieron el nivel normal y solo el 0,7% obtuvieron nivel alto de estrés. De manera, halló Ortiz (2021) niveles bajo y promedio bajo en un 87.5% de los docentes de especialidad en idioma inglés; asimismo Alvarado (2020), quien utilizó la misma escala en docentes limeños de nivel secundaria, señaló que en su mayoría manifestaron nivel bajo de estrés, así como también Parihuamàn (2017) y Novoa (2016), resultados en los que la mayoría de docentes evaluados rechazan la presencia de interferencias durante la realización de sus labores, tanto a nivel emocional, físico y mental.

Sin embargo, un porcentaje menor pero significativo de docentes en el presente estudio presentan niveles alto y moderado de estrés, entendiendo entonces que la sobrecarga laboral, la adaptación a esta nueva modalidad de educación entre otros factores han desencadenado estrés, resultado que difiere a lo hallado por Raymundo (2020) quien encontró un porcentaje mayor de 92% en un nivel moderado, esto indicaría que los docentes huancavelicanos de educación secundaria han experimentado situaciones estresantes en este contexto de pandemia. Por otro lado, otros estudios que no se realizaron en contexto de pandemia, presentaron similares resultados, como lo hallado por Gallegos (2019), al indicar que la mayoría de los docentes limeños alcanzaron un nivel moderado (57.5%); así también Ochoa (2018), quien encontró que el 68 % de docentes arequipeños presentaron un nivel medio de estrés laboral; lo que demostraron la existencia de un desbalance en el momento de afrontar las demandas laborales,

tal como lo menciona Martínez y Pérez (2003) al referir que el estrés en el campo laboral se presenta cuando la persona considera que una situación o exigencia está por encima de sus propios recursos para asumirla.

También existen estudios internacionales que coinciden con lo hallado en esta investigación, autores interesados en conocer los efectos del teletrabajo en los docentes durante el contexto de emergencia sanitaria, como Chica y Lituma (2021), quienes hallaron bajos niveles de estrés en la mayoría de los docentes ecuatorianos en un 68.56% de diferentes escuelas. De igual manera, Naranjo (2020) en una muestra de 60 docentes ecuatorianos, determinó que existe un predominio de estrés leve en un 81% de la muestra, mientras que el porcentaje restante lograron niveles moderado a grave. De igual manera, Méndes et al. (2020) en su estudio concluyó que el 42.9% de docentes brasileños presentaron un nivel leve de estrés y un porcentaje restante con tendencia a manifestar estrés; es decir, para la mayoría de los docentes evaluados, el teletrabajo no ha provocado tensión y estrés significativo, infiriendo así que poseen recursos para afrontar las diversas demandas y exigencias propias de su ejercicio profesional más aun en épocas de confinamiento social. Diferente fue lo hallado por Arriola y Barraza (2020), quienes determinaron un nivel moderado de estrés en la muestra de docentes mexicanos; mientras que Oleas (2021), halló nivel elevado en el 64% de docentes ecuatorianos, es decir manifestaron afectación emocional, físico y emocional como consecuencia del teletrabajo; docentes que reconocen que las responsabilidades aumentaron en el marco de este contexto actual, encontrándose más atareados y estresados por las diversas actividades (Robinet y Pérez, 2020), ya que una educación a distancia exige la utilización de herramientas electrónicas, y que, esto en un contexto de inseguridad a causa de la pandemia y muchas veces sin los recursos obligatorios se torna más difícil (Carrillo et al., 2019).

Ahora bien, como segundo objetivo específico fue identificar el nivel de estrés laboral en referencia a la dimensión ansiedad en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021, cuyos resultados especificados en la tabla 2 evidencian predominio del nivel moderado en un 37.7% de los docentes; mientras que el 24.6% se ubica en un nivel normal, el 21.3% en un nivel alto y 11.5% y 4.9% alcanzaron niveles bajo y muy bajo respectivamente; estadísticas que son

compatibles con lo hallado por Esquivias (2019), donde el 55% de los docentes se ubica en un nivel medio de ansiedad; conclusiones confrontadas por los autores Parihuamàn (2017) y Novoa (2016), quienes hallaron niveles bajos de ansiedad. Por lo tanto, se convierte en un aspecto que cobrará importancia en el programa a diseñar.

En cuanto al tercer objetivo, se determinó identificar el nivel de estrés laboral en relación a la dimensión depresión en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021, los resultados apreciados en la tabla 3 confirmaron que el 32.8% de los docentes se ubica en un nivel moderado, mientras que el 24.6% se ubica en el nivel alto, a diferencia del 18.0% de docentes que obtuvieron un nivel normal y finalmente, el 14.8 % y el 9.8 % alcanzaron niveles muy bajo y bajo respectivamente; similar a lo hallado por Esquivias (2019), donde el 65% de los docentes se ubica en un nivel medio y el 20% alcanzaron nivel alto de depresión; ello difiere a lo encontrado por los Parihuaman (2017) y Novoa (2016), quienes hallaron niveles bajos en esta dimensión. Por lo tanto, se convierte en un aspecto que cobrará importancia en el programa a diseñar.

El cuarto objetivo en referencia a identificar el nivel de estrés en la dimensión creencias desadaptativas en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021, los resultados precisados en la tabla 4 demostraron que el 32.8% de los docentes manifestaron un nivel moderado, el 22.9% se ubica en el nivel normal, mientras que el 21.3% se concentra en el nivel muy bajo, el 19.7% alcanzaron nivel bajo y solo el 3.3% obtuvo nivel alto; estadística similar a lo hallado por Esquivias (2019), donde el 55% de los docentes alcanzó nivel medio, sin embargo, difieren de lo encontrado por Parihuaman (2017) y Novoa (2016), quienes hallaron niveles bajos de creencias desadaptativas.

En relación al quinto objetivo, en concordancia a la dimensión presiones en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021, los resultados precisados en la tabla 5 demostraron que el 31.1% alcanzó nivel alto de presiones, seguido del 27.9% en el nivel moderado, el 19.7% manifiesta nivel bajo, mientras que el 11.5% se ubica en el nivel muy bajo y finalmente, solo el 9.8% de docentes alcanzaron el nivel normal; similar a lo hallado por Esquivias (2019) al indicar que el 50% de los docentes alcanzó nivel medio y el 45% se ubica en un nivel alto; sin embargo, difieren de lo encontrado por Parihuaman (2017) y Novoa (2016),

quienes hallaron niveles bajos. Por lo tanto, se convierte en un aspecto que cobrará importancia en el programa a diseñar.

De acuerdo al sexto objetivo, en relación a la dimensión desmotivación en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021, los resultados alcanzados en la tabla 6 demostraron que el 44.3% logró un nivel muy bajo, a diferencia del 21.3% que se ubica en el nivel moderado, el 18.0% lograron un nivel bajo; mientras que el 11.5 % alcanzaron un nivel alto y solo el 4.9% se ubica en el nivel normal; similar a lo hallado por Novoa (2016) quien en su investigación concluyó nivel bajo de desmotivación; sin embargo, estos datos difieren de lo encontrado por Esquivias (2019) al indicar que el 55% de los docentes alcanzó nivel medio y el 40% se ubica en un nivel alto. Por lo tanto, se convierte en un aspecto que cobrará importancia al momento de diseñar el programa.

Finalmente, el séptimo objetivo en referencia a la dimensión mal afrontamiento en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021, los resultados alcanzados en la tabla 7 demostraron que el 77 % logró un nivel muy bajo, mientras que un 8.2% alcanzaron niveles moderado y normal y finalmente, sólo el 6.6% se ubica en el nivel bajo; similar fue lo hallado por Parihuaman (2017) y Novoa (2016), quienes encontraron niveles bajos de mal afrontamiento; sin embargo, difieren de lo hallado por Esquivias (2019) donde el 55% de los docentes limeños alcanzó nivel promedio y el 40% se ubica en un nivel alto. Por lo tanto, se convierte en un aspecto que cobrará importancia al momento de diseñar el programa.

En concordancia a los resultados expuestos, se puede afirmar que el programa diseñado en base al enfoque cognitivo conductual para disminuir los niveles de estrés, tiene carácter de intervención en prevención secundaria dirigida a población de adultos, con la finalidad de evitar que esto se agrave en el transcurrir del tiempo. Consta de 15 sesiones de 60 minutos cada una, los cuales pueden ser aplicados de manera grupal y/o individual si la práctica lo requiera. Las sesiones han sido planteadas a partir de los resultados obtenidos, tomando en cuenta con mayor interés los niveles altos en las dimensiones: Ansiedad, Depresión y Presiones. Para la primera dimensión se han planteado 5 sesiones en los que se incluye el uso de las técnicas de: Reestructuración cognitiva, psi coeducación, relajación diafragmática, relajación muscular por tensión y

aflojamiento, imaginación guiadas, auto instrucciones, entre otros. La segunda dimensión Depresión, consta de 04 sesiones, en las que se incluye el uso de técnicas de: autorregistro de pensamientos. detección del pensamiento auto instrucciones, método ABCD, entre otros. Y finalmente, la dimensión Presiones, en las que se incluyó 04 sesiones, haciendo uso de técnicas para trabajar la organización del tiempo, entrenamiento en solución de problemas y preparación para situaciones futuras. A esto se suma las sesiones para la evaluación del pre test y post test respectivamente.

Dicha propuesta se fundamenta en la psicología cognitivo conductual, demostrando a la fecha contar con métodos idóneos para tratar el estrés de una manera breve y específica enfocados en las dificultades presentes, tomando en cuenta también de los efectos positivos a largo plazo. Según los supuestos de Beck (1983), cuando un sujeto cuenta con la orientación para el desarrollo de habilidades a través del uso de recursos y herramientas adecuadas, es probable reducir las reacciones emocionales desagradables y los comportamientos exagerados y/o desadaptativas a través de la modificación de pensamientos. Siendo la teoría cognitiva la que ayuda a reconocer la relación entre los sentimientos y los pensamientos, lo que afecta el estrés (Pargo y Garzón, 2021), es decir, el estrés cambia las conexiones cognitivas, las cuales procesan la percepción, interpretación y las respuestas de acción para el logro de metas, incluso dicha interacción produce una respuesta fisiológica, desencadenándose en diferentes enfermedades (Pargo y Garzón, 2021), Por lo tanto, técnicas cognitivas conductuales planteadas en la propuesta permitirán hacer un cambio positivo en el sujeto, ya que resultan ser ideales para realizar el manejo del estrés, tal como lo resalta Esquivias (2019) en su estudio, al concluir que el programa cognitivo conductual de 10 sesiones con una duración de una sesión por semana, logró reducir el estrés laboral en la muestra de estudio, logrando a la vez reducir síntomas de ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

VI. CONCLUSIONES

1. Según la Escala de Estrés Docente ED-6, a nivel general los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa del distrito de Trujillo poseen un nivel muy bajo de estrés laboral en un 32.8%, el 19.6% se concentra en el nivel normal, el 18.0% alcanzó nivel moderado y un porcentaje similar de 14.8% en los niveles alto y bajo.
2. En la dimensión ansiedad de la variable estrés prevalece el nivel moderado con un 37.7%, mientras que el 24.6% se ubica en el nivel normal, asimismo, el 21.3% se concentra en el nivel alto y el 11.5% y 4.9% pertenecientes a niveles bajo y muy bajo respectivamente.
3. En la dimensión depresión de la variable estrés prevalece el nivel moderado con 32.8%, mientras que el 24.6% se ubica en el nivel alto, a diferencia del 18.0% de docentes que obtuvieron un nivel normal, finalmente, el 14.8 % y el 9.8 % se ubican en los niveles muy bajo y bajo respectivamente.
4. En la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés prevalece el nivel moderado con un 32.8%, el 22.9% se ubica en el nivel normal, mientras que el 21.3% se concentra en el nivel muy bajo, el 19.7% alcanzaron nivel bajo y solo el 3.3% obtuvo nivel alto.
5. En la dimensión presiones de la variable estrés prevalece el nivel alto con un 31.1%, seguido del 27.9% ubicados en el nivel moderado, el 19.7% alcanzaron el nivel bajo, mientras que el 11.5% se ubica en el nivel muy bajo y finalmente, el 9.8% de docentes alcanzaron el nivel normal.
6. En la dimensión desmotivación de la variable estrés prevalece el nivel muy bajo con un 44.3%, a diferencia del 21.3% que se ubica en el nivel moderado, el 18.0% lograron un nivel bajo, mientras que el 11.5 % alcanzaron un nivel alto y solo el 4.9% se ubica en el nivel normal.
7. En la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés prevalece el nivel muy bajo en un 77%, mientras que un 8.2% alcanzaron los niveles moderado y normal, mientras que sólo el 6.6% se ubica en el nivel bajo y finalmente, no se alcanzó puntaje en el nivel alto.
8. Se logró fundamentar el programa desde el enfoque cognitivo conductual, considerando los aportes de la teoría cognitivo conductual.

9. Se logró elaborar el programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Trujillo 2021, específicamente a aquellos que laboran en la IE. José Faustino Sánchez Carrión, el mismo que consta de 15 sesiones con una duración de 60 minutos para cada sesión.

VII. RECOMENDACIONES

- A la IE. José Faustino Sánchez Carrión, implementar el programa propuesto ya que se pretende intervenir desde la prevención secundaria en la población docente, con el fin de promover una cultura de prevención en salud mental.
- Al personal Directivo de la IE. José Faustino Sánchez Carrión, fortalecer la articulación con sus aliados estratégicos para la implementación de otras estrategias de prevención del estrés laboral en población docente.
- Al personal Directivo de la IE. José Faustino Sánchez Carrión garantizar la permanencia de practicantes de psicología, que permita la atención oportuna y el seguimiento pertinente ante casos de docentes que atraviesen un cuadro de estrés.
- Al personal Directivo de la IE. José Faustino Sánchez Carrión, sensibilizar a los actores de la comunidad educativa en especial a los docentes, sobre la importancia de participar en acciones que busquen el fortalecimiento de la salud, resaltando la relevancia de practicar un estilo de vida saludable, comprometiéndolos en la búsqueda de mejorar su calidad de vida.
- A los futuros investigadores de esta problemática, realizar la validación del programa propuesto para aseverar su validez científica y obtener información fidedigna en torno a ella. Asimismo, una adaptación del programa al contexto y características de la población objetivo.

REFERENCIAS

- Alvarado Sugahara, D.D. (2020). *Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa De La Cruz Canonesas* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4725>
- Arriola Najera, M.A. y Barraza Macías, A. (2019). *Estrés Laboral y Engagement en profesores de educación primaria Canonesas*. Edición en México.
<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/EstresLaboral.pdf>
- Bas Ramallo, F. (1981). Las Terapias cognitivo – conductuales. Una revisión. Dialnet. Estudios de Psicología, 7, 91-113.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=65834>
- Becerra Hernández, T.Y. (2020) Estrés laboral y Calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>
- Beck, A. (1983). *Terapia Cognitiva de la depresión*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Cano Vindel, A. (2002). *Técnicas cognitivas en el control del estrés*. Madrid: UNED Ediciones.
https://www.researchgate.net/publication/230577047_Tecnicas_cognitivas_en_el_control_del_estres
- Cardozo Gutiérrez, L.A. (2016). El estrés en el profesorado. Revista de Investigación Psicológica, 15, 75-98. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a06.pdf
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (22 de mayo de 2020). *Encuesta de CSIF presentada hoy: Un 93% de docentes sufre desgaste emocional y estrés por el confinamiento*.
<https://www.csif.es/contenido/castilla-y-leon/educacion/297370>
- Chica Bermeo, M.V. y Lituma Gahona, K. F. (2021). *Medición del nivel presentado en los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca*,

provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19 [Tesis de Licenciatura, Universidad del Azuay].

<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11115>

Colegio de psicólogos del Perú (2017). Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano.

http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

De Camargo, B. (2004). Estrés: Síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. *Revista Médico Científica*, 17(2) 78-79.
<https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103>

Dávila Sobrino, J.I. y Díaz Valladolid, M. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Juan Mejía Baca].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMBI_99866828bed6954aaaea3a4b8de695b1

Díaz Simón, N., Soto Hernández, H. y Ortega Castillo, G. (2016). terapias Cognitivas y Psicología Basada en la Evidencia. Su especificidad en el mundo infantil. *Wimb lu, Rev. electrónica de estudiantes Esc. de psicología Univ. de Costa Rica*. 11 (1),19-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454919>

Díaz, S. (5 de junio de 2020). *Resultados de encuesta de Estrés laboral docente durante COVID-19*. Association of Christian Schools International, Oficina Continental para Latinoamérica.

<https://www.acsilat.org/component/content/article/11-articulos-educativos/77-el-estres-laboral-docente-durante-covid-19?Itemid=101>

Esquivias Yépez, C.P. (2019). *Efectos de un Programa Cognitivo Conductual en el Estrés Laboral de los Docentes del Nivel Primaria del Colegio Héroes del Cenepa* [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5396>

Fernández Puig, V. (2014). Evaluación de la Salud laboral Docente: Estudio Psicométrico Del Cuestionario De Salud Docente [Tesis de Doctorado,

- Gallegos Centeno, Lady Diana (2019). Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular "San Juan Bautista" del distrito de Independencia, 2019 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40023>
- Gutiérrez, P., Moran, S., y Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación*, 47-61
- Hasan, A. (2014): A study of occupational stress of Primary school teachers. *Educationia Confab*, 3 (4), 11-19. ISSN: 2320-009X.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundación Sypal.
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos Cognitivos. Barcelona: Ediciones Martinez Roca
- Lega. L.I., Caballo, V.E. y Ellis, A. (2002) *Teoría y práctica de la terapia racional emotivo-conductual*. España: Siglo XXI de España Editores. https://www.researchgate.net/publication/230766621_Teoria_y_practica_de_la_terapia_racional_emotivo_conductual_Theory_and_practice_of_rational_emotive_behavior_therapy
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2000). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Organización mundial de la Salud, programa de salud ocupacional. https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- MacIntyre, P. D., Gregersen, T., y Mercer, S. (2020). Language teachers' coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations with

stress, wellbeing and negative emotions. *System*, 94, <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352>

Martínez, V., y Pérez, O. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso*, 26, 12-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=499144>

Matiz, A., Fabbro, F., Pashetto, A., y Cantone, D. (2020). Positive impact of mindfulness meditation on mental health of female teachers during the COVID-19 outbreak in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186450>

Mejía, J., Silva, C. y Rueda, Y. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo – GISST*. <https://www.editorialeidec.com/revista/index.php/GISST/article/view/86>

Mendes Rodríguez, L.T., Campelo Lago, E. y Pinheiro Landim Almeida, C.A. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Revista electrónica trimestral de Enfermería* 57, 209-220. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>

Mendoza Fernández, I.M. (2020). *Terapia Cognitivo Conductual: Actualidad, Tecnología* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8907>

Ministerio de Educación (2020). Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>

Naranjo Andrade, A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19* [Tesis de Licenciatura, Universidad del Azuay]

<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>

- Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio san José de Monterrico* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2497>
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Cengage Learning Editores, S.A.
https://www.academia.edu/35120152/Psicolog%C3%ADa_de_la_salud
- Ochoa Cacya, V.L. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6075>
- Oleas Ramírez, J.A. (2021). *Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Cristo Rey" a consecuencia de las actividades de teletrabajo por Covid19* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2647>
- Organización Internacional de Trabajo (04 de abril de 2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*.
https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*.
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud (11 de marzo de 2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Ortiz Sáenz, C. A. (2021). *Estrés Laboral en docentes de una Institución Especializada en la enseñanza del Idioma Inglés, en Lima metropolitana, durante el aislamiento social en el año 2020*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28480>

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parihuamàn Aniceto, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas - Morropón – Piura* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3022>
- Pardo Morales, C.D. y Garzón Pesillo L.A. (2021) *Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34584/2/2021_estres_laboral.pdf
- Puerta Polo, J.V. Y Padilla Díaz, D.E. (2011). Terapia cognitiva - conductual (TCC) como tratamiento para la depresión: una revisión del estado del arte. *Duazary*, 8 (2), 251-257. <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156315016.pdf>
- Ramírez Treviño, J. y González Ramírez, M.T. (2012). Estrategias cognitivo-conductuales para el manejo del estrés en alumnos mexicanos de bachillerato internacional [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Nueva León]. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v16n26/n26a03.pdf>
- Raymundo Castro, Y. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica - 2020 Satipo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2275>
- Robinet Serrano, A.L. y Pérez Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*,5(12), 637-653. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>.
- Rodríguez, L.A., Bermello, I.D., Pinargote, E.I. y Durán, U.C. (2018). El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estresdocentes-universitarios.htm>

- Ruiz Lomas, D.L. (2016). *Estrategias para reducir el estrés laboral en el grupo de docentes de la Unidad Educativa José Joaquín de Olmedo de la Ciudad de Cayambe, 2015* [Tesis de Licenciatura, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3979?mode=full>
- Ruiz, M.A., Díaz, M.I y Villalobos, A. (2012) Manual de Técnicas de Intervención Cognitivo Conductual. Bilbao: Desclée de Brouwer. https://www.academia.edu/34912914/manual_de_la_terapia_cognitiva_conductual
- Samanamud Ramirez, O.E. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés Docente (Ed-6) en Instituciones Educativas Estatales de secundaria del Distrito de Trujillo. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 1-32. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/36>
- Sánchez, F. (2011). El estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera [Tesis de Licenciatura, Universidad Abierta Interamericana]. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Sánchez, Meca, J., Rosa Alcázar, A.I. y Olivares Rodríguez, J. (1999). Las técnicas cognitivo-conductuales en problemas clínicos y de salud: Meta-análisis de la literatura española. *Psicothema*, 11(3), 641-654. <http://www.psicothema.com/pdf/316.pdf>
- Tamayo, T. M. (1998). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Ediciones Lumusa.
- Universidad César Vallejo (03 de mayo de 2017). Código de ética en investigación. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de la operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición.
Variable Independiente Programa Cognitivo Conductual	Conjunto de actividades planificadas de manera secuencial basados en lo cognitivo conductual, con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos (Ruiz et al.,2011).	Es el desarrollo de un conjunto de técnicas cognitivo conductual, dirigidas a docentes, compuesto por 15 sesiones, enmarcados dentro de un proceso de planificación, ejecución y evaluación, cuyo fin es ayudarlos a identificar patrones de pensamiento negativo, valorar su validez y sustituirlo otras formas de pensar más apropiadas.	Planificación	Caracterización de docentes Diseño y elaboración de Programa	Nominal
			Ejecución	Aplicación de Pre Test.	
				Psi coeducación	
				Relajación	
				Reestructuración de pensamiento	
				Habilidades sociales.	
				Entrenamiento en solución de problemas.	
			Fortalecimiento de conocimientos adquiridos		
			Evaluación	Aplicación de Post Test.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición.
Variable Dependiente Estrés Laboral (Docente)	Calvete y Villa (1997, citado por Gutiérrez et al. 2005), definen el estrés como “una etiqueta que alude a un área de problemas que incluye el estímulo que provoca las reacciones de estrés, las reacciones mismas y los diversos problemas intervinientes” (p.49)”. En ese sentido, Martínez y Pérez (2003), hacen	El estrés se medirá mediante la técnica de la encuesta, a través de la Escala Estrés Docente ED-6, el cual considera 6 dimensiones (Ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento) y consta de 77 ítems, los cuales presentan cinco alternativas de respuesta, valoradas en una escala de Likert del 1 al 5 La calificación oscila entre 77 y 385 puntos, los cuales	Ansiedad	Tranquilidad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19.	Escala de Estrés Docente ED-6	Ordinal
				Tensión			
				Control			
			Depresión	Tristeza	20,21,22,23,24,25,26,27,28,29.		
				Pesimismo			
				Energía			
			Creencias desadaptativas	Nivel salarial	30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41.		
				Reconocimiento social			
			Presiones	Clima laboral	42,43,44,45,46,47,48,49,50,51.		
				Exceso de trabajo			
Desmotivación	Nivel de realización profesional	52,53,54,55,56,57,5					

	referencia a que el estrés laboral son las tensiones generadas en la persona, cuando considera que una situación o demanda laboral se encuentra por encima de sus capacidades para asumirla.	están agrupados en tres intervalos que miden los niveles de estrés (alto, medio y bajo).		Monotonía de la labor desarrollada	8,59,60,61,62,63,64,65.		
			Mal afrontamiento	Adaptación a los cambios	66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,76,77.		
				Recursos para ejercer la labor			

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE ED-6

(Modificado de Gutiérrez et al., 2005)

Instrucciones:

A continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números, de forma que el 1 indicará Total desacuerdo y el 5 el total de acuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada.

Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial.

Muchas gracias por su

colaboración.

Sexo:

Nivel educativo que enseña:

Estado civil:

Años de servicio:

Nº	Ítems	Total desacuerdo			Total de acuerdo	
		1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	1	2	3	4	5
2	Recurso al consumo de sustancias (fármacos) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8	Me 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 andar por 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 profesor.	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 año escolar.	1	2	3	4	5
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe 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 que reorientar mi carrera profesional es 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

En algunos de los ítems poseen asteriscos al final de ellos, los cuales indican que estos ítems están invertidos, de forma que al sumar las contestaciones igualmente han de invertirse. Es decir, si en estos ítems se ha contestado 1, se suma 5, si se ha contestado 2, se suma 4, si se ha contestado 3, se suma igualmente 3, si se ha contestado 4, se suma 2 y, finalmente si se contesta 5, se suma 1.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:	Escala Estrés Docente ED-6
Autores:	Pablo Gutiérrez Santander Santiago Morán Suárez Inmaculada Sanz Vázquez
Año y país de creación	España, 2005
Adapta:	Olga Elizabeth Samanamud Ramírez
Año y país	Trujillo – Perú, 2016
Número de ítems	77
Tiempo	45 minutos aproximado
Mide	El Estrés laboral docente a través de 6 dimensiones.
Dimensiones de la Escala	Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, Presiones, desmotivación y mal afrontamiento
Cómo se aplica	Administración individual y colectiva.

Anexo 3: Cálculo de tamaño de muestra

La muestra es calculada a partir de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 PQ}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

$$n = 61 \text{ docentes}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra

Z: Coeficiente del nivel de confianza (95% = 1.96)

PQ: varianza de la muestra piloto (0.50)

E: máximo de error (0.05)

N: Población (73)

Anexo 4: Validez y Confiabilidad de la Escala de Estrés Docente ED-6 (Adaptación de Samanamud, 2016)

Tabla 1

Correlación de Aiken para la validez de contenido sobre claridad en los ítems en la Escala de Estrés Docente

% de acuerdos				% de acuerdos			
Ítem	V	Sig.(p)	IA	Ítem	V	Sig.(p)	IA
Ítem 1	1.00	0.001**	1.0	Ítem 39	1.00	0.001**	1.0
Ítem 2	1.00	0.001**	1.0	Ítem 40	1.00	0.001**	1.0
Ítem 3	1.00	0.001**	1.0	Ítem 41	1.00	0.001**	1.0
Ítem 4	1.00	0.001**	1.0	Ítem 42	1.00	0.001**	1.0
Ítem 5	1.00	0.001**	1.0	Ítem 43	1.00	0.001**	1.0
Ítem 6	1.00	0.001**	1.0	Ítem 44	1.00	0.001**	1.0
Ítem 7	1.00	0.001**	1.0	Ítem 45	1.00	0.001**	1.0
Ítem 8	1.00	0.001**	1.0	Ítem 46	1.00	0.001**	1.0
Ítem 9	1.00	0.001**	1.0	Ítem 47	1.00	0.001**	1.0
Ítem 10	1.00	0.001**	1.0	Ítem 48	1.00	0.001**	1.0
Ítem 11	1.00	0.001**	1.0	Ítem 49	1.00	0.001**	1.0
Ítem 12	1.00	0.001**	1.0	Ítem 50	1.00	0.001**	1.0
Ítem 13	1.00	0.001**	1.0	Ítem 51	1.00	0.001**	1.0
Ítem 14	1.00	0.001**	1.0	Ítem 52	1.00	0.001**	1.0
Ítem 15	1.00	0.001**	1.0	Ítem 53	1.00	0.001**	1.0
Ítem 16	1.00	0.001**	1.0	Ítem 54	1.00	0.001**	1.0
Ítem 17	1.00	0.001**	1.0	Ítem 55	1.00	0.001**	1.0
Ítem 18	1.00	0.001**	1.0	Ítem 56	1.00	0.001**	1.0
Ítem 19	1.00	0.001**	1.0	Ítem 57	1.00	0.001**	1.0
Ítem 20	1.00	0.001**	1.0	Ítem 58	1.00	0.001**	1.0
Ítem 21	1.00	0.001**	1.0	Ítem 59	1.00	0.001**	1.0
Ítem 22	1.00	0.001**	1.0	Ítem 60	1.00	0.001**	1.0
Ítem 23	1.00	0.001**	1.0	Ítem 61	1.00	0.001**	1.0
Ítem 24	1.00	0.001**	1.0	Ítem 62	1.00	0.001**	1.0
Ítem 25	1.00	0.001**	1.0	Ítem 63	1.00	0.001**	1.0
Ítem 26	1.00	0.001**	1.0	Ítem 64	1.00	0.001**	1.0
Ítem 27	1.00	0.001**	1.0	Ítem 65	1.00	0.001**	1.0
Ítem 28	1.00	0.001**	1.0	Ítem 66	1.00	0.001**	1.0
Ítem 29	1.00	0.001**	1.0	Ítem 67	1.00	0.001**	1.0
Ítem 30	1.00	0.001**	1.0	Ítem 68	1.00	0.001**	1.0
Ítem 31	1.00	0.001**	1.0	Ítem 69	1.00	0.001**	1.0
Ítem 32	1.00	0.001**	1.0	Ítem 70	1.00	0.001**	1.0
Ítem 33	1.00	0.001**	1.0	Ítem 71	1.00	0.001**	1.0
Ítem 34	1.00	0.001**	1.0	Ítem 72	1.00	0.001**	1.0
Ítem 35	1.00	0.001**	1.0	Ítem 73	1.00	0.001**	1.0
Ítem 36	1.00	0.001**	1.0	Ítem 74	1.00	0.001**	1.0
Ítem 37	1.00	0.001**	1.0	Ítem 75	1.00	0.001**	1.0
Ítem 38	1.00	0.001**	1.0	Ítem 76	1.00	0.001**	1.0
				Ítem 77	1.00	0.001**	1.0
Total				1	.001	1.0	

Nota:

V : Coeficiente V de Aiken

IA : Índice de acuerdo

Sig (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 2

Correlación de Aiken para la validez de contenido sobre Relevancia de los ítems en la Escala de Estrés Docente

% de acuerdos				% de acuerdos			
Ítem	V	Sig.(p)	IA	Ítem	V	Sig.(p)	IA
Ítem1	1	0.001**	1	Ítem 39	1	0.001**	1
Ítem2	1	0.001**	1	Ítem 40	1	0.001**	1
Ítem3	1	0.001**	1	Ítem 41	1	0.001**	1
Ítem4	1	0.001**	1	Ítem 42	1	0.001**	1
Ítem5	1	0.001**	1	Ítem 43	1	0.001**	1
Ítem6	1	0.001**	1	Ítem 44	1	0.001**	1
Ítem7	1	0.001**	1	Ítem 45	1	0.001**	1
Ítem8	1	0.001**	1	Ítem 46	1	0.001**	1
Ítem9	1	0.001**	1	Ítem 47	1	0.001**	1
Ítem10	1	0.001**	1	Ítem 48	1	0.001**	1
Ítem11	1	0.001**	1	Ítem 49	1	0.001**	1
Ítem12	1	0.001**	1	Ítem 50	1	0.001**	1
Ítem13	1	0.001**	1	Ítem 51	1	0.001**	1
Ítem14	1	0.001**	1	Ítem 52	0,9	0.001**	0,9
Ítem15	1	0.001**	1	Ítem 53	1	0.001**	1
Ítem16	1	0.001**	1	Ítem 54	0,9	0.001**	0,9
Ítem17	1	0.001**	1	Ítem 55	1	0.001**	1
Ítem18	1	0.001**	1	Ítem 56	1	0.001**	1
Ítem 19	1	0.001**	1	Ítem 57	1	0.001**	1
Ítem 20	1	0.001**	1	Ítem 58	1	0.001**	1
Ítem 21	1	0.001**	1	Ítem 59	1	0.001**	1
Ítem 22	1	0.001**	1	Ítem 60	1	0.001**	1
Ítem 23	1	0.001**	1	Ítem 61	0,9	0.001**	0,9
Ítem 24	1	0.001**	1	Ítem 62	1	0.001**	1
Ítem 25	1	0.001**	1	Ítem 63	1	0.001**	1
Ítem 26	1	0.001**	1	Ítem 64	1	0.001**	1
Ítem 27	1	0.001**	1	Ítem 65	1	0.001**	1
Ítem 28	1	0.001**	1	Ítem 66	1	0.001**	1
Ítem 29	1	0.001**	1	Ítem 67	1	0.001**	1
Ítem 30	1	0.001**	1	Ítem 68	1	0.001**	1
Ítem 31	1	0.001**	1	Ítem 69	1	0.001**	1
Ítem 32	1	0.001**	1	Ítem 70	1	0.001**	1
Ítem 33	1	0.001**	1	Ítem 71	1	0.001**	1
Ítem 34	1	0.001**	1	Ítem 72	1	0.001**	1
Ítem 35	1	0.001**	1	Ítem 73	1	0.001**	1
Ítem 36	1	0.001**	1	Ítem 74	1	0.001**	1
Ítem 37	1	0.001**	1	Ítem 75	1	0.001**	1
Ítem 38	1	0.001**	1	Ítem 76	1	0.001**	1
				Ítem 77	1	0.001**	1
				Total	0,961	0,001	Alto

Nota:

V : Coeficiente V de Aiken

IA : Índice de acuerdo

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 3

Correlación de Aiken para la validez de contenido sobre coherencia en los ítems en la Escala de Estrés Docente

% de acuerdos				% de acuerdos			
Ítem	V	Sig.(p)	IA	Ítem	V	Sig.(p)	Nivel
Ítem 1	1	0.001**	1	Ítem 39	1	0.001**	1
Ítem 2	1	0.001**	1	Ítem 40	1	0.001**	1
Ítem 3	1	0.001**	1	Ítem 41	0,96	0.001**	0,9
Ítem 4	0,96	0.001**	0,9	Ítem 42	1	0.001**	1
Ítem 5	0,96	0.001**	0,9	Ítem 43	1	0.001**	1
Ítem 6	1	0.001**	1	Ítem 44	1	0.001**	1
Ítem 7	1	0.001**	1	Ítem 45	1	0.001**	1
Ítem 8	1	0.001**	1	Ítem 46	0,96	0.001**	0,9
Ítem 9	1	0.001**	1	Ítem 47	1	0.001**	1
Ítem 10	0,96	0.001**	0,9	Ítem 48	0,96	0.001**	0,9
Ítem 11	1	0.001**	1	Ítem 49	1	0.001**	1
Ítem 12	1	0.001**	1	Ítem 50	1	0.001**	1
Ítem 13	1	0.001**	1	Ítem 51	1	0.001**	1
Ítem 14	1	0.001**	1	Ítem 52	1	0.001**	1
Ítem 15	1	0.001**	1	Ítem 53	1	0.001**	1
Ítem 16	1	0.001**	1	Ítem 54	1	0.001**	1
Ítem 17	1	0.001**	1	Ítem 55	1	0.001**	1
Ítem 18	1	0.001**	1	Ítem 56	1	0.001**	1
Ítem 19	1	0.001**	1	Ítem 57	1	0.001**	1
Ítem 20	1	0.001**	1	Ítem 58	1	0.001**	1
Ítem 21	1	0.001**	1	Ítem 59	1	0.001**	1
Ítem 22	1	0.001**	1	Ítem 60	1	0.001**	1
Ítem 23	1	0.001**	1	Ítem 61	1	0.001**	1
Ítem 24	1	0.001**	1	Ítem 62	1	0.001**	1
Ítem 25	1	0.001**	1	Ítem 63	1	0.001**	1
Ítem 26	1	0.001**	1	Ítem 64	1	0.001**	1
Ítem 27	1	0.001**	1	Ítem 65	0,96	0.001**	0,9
Ítem 28	1	0.001**	1	Ítem 66	1	0.001**	1
Ítem 29	1	0.001**	1	Ítem 67	1	0.001**	1
Ítem 30	0,96	0.001**	0,9	Ítem 68	1	0.001**	1
Ítem 31	1	0.001**	1	Ítem 69	1	0.001**	1
Ítem 32	1	0.001**	1	Ítem 70	1	0.001**	1
Ítem 33	1	0.001**	1	Ítem 71	1	0.001**	1
Ítem 34	1	0.001**	1	Ítem 72	1	0.001**	1
Ítem 35	1	0.001**	1	Ítem 73	1	0.001**	1
Ítem 36	1	0.001**	1	Ítem 74	1	0.001**	1
Ítem 37	0,96	0.001**	0,9	Ítem 75	1	0.001**	1
Ítem 38	0,96	0.001**	0,9	Ítem 76	1	0.001**	1
				Ítem 77	1	0.001**	1

Nota:

V : Coeficiente V de Aiken

IA : Índice de acuerdo

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p< 01 : Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 4

Correlación ítem-test corregido en la subescala Ansiedad de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo

Item	ritc		ND
Item1	.425	**	Muy bueno
Item2	.473	**	Muy bueno
Item3	.545	**	Muy bueno
Item4	.522	**	Muy bueno
Item5	.435	**	Muy bueno
Item6	.665	**	Muy bueno
Item7	.677	**	Muy bueno
Item8	.545	**	Muy bueno
Item9	.552	**	Muy bueno
Item10	.568	**	Muy bueno
Item11	.651	**	Muy bueno
Item12	.671	**	Muy bueno
Item13	.591	**	Muy bueno
Item14	.290	**	Deficiente
Item15	.573	**	Muy bueno
Item16	.651	**	Muy bueno
Item17	.649	**	Muy bueno
Item18	.613	**	Muy bueno
Item19	.631	**	Muy bueno

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

ND: Nivel de discriminación

** : $p < .01$ Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 5

Correlación ítem-test corregido en la subescala Depresión de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo

Item	ritc		ND
Item20	.703	**	Muy bueno
Item21	.695	**	Muy bueno
Item22	.638	**	Muy bueno
Item23	.722	**	Muy bueno
Item24	.765	**	Muy bueno
Item25	.760	**	Muy bueno
Item26	.660	**	Muy bueno
Item27	.678	**	Muy bueno
Item28	.686	**	Muy bueno
Item29	.604	**	Muy bueno

Nota:

ritc: Coeficiente de correlación ítem-test corregido

ND: Nivel de discriminación

** : $p < .01$ Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 6

Correlación ítem-test corregido en la subescala Creencias Desadaptativas de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo

Ítem	ritc		ND
Ítem30	.388	**	Bueno
Ítem31	.321	**	Bueno
Ítem32	.406	**	Muy bueno
Ítem33	.520	**	Muy bueno
Ítem34	.416	**	Muy bueno
Ítem35	.409	**	Muy bueno
Ítem36	.245	**	Deficiente
Ítem37	.502	**	Muy bueno
Ítem38	.574	**	Muy bueno
Ítem39	.416	**	Muy bueno
Ítem40	.505	**	Muy bueno
Ítem41	.465	**	Muy bueno

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

ND : Nivel de discriminación

** : $p < .01$ Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 7

Correlación ítem-test corregido en la subescala Presiones de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo

Ítem	ritc		ND
Ítem42	.448	**	Muy bueno
Ítem43	.528	**	Muy bueno
Ítem44	.406	**	Muy bueno
Ítem45	.342	**	Bueno
Ítem46	.483	**	Muy bueno
Ítem47	.537	**	Muy bueno
Ítem48	.567	**	Muy bueno
Ítem49	.534	**	Muy bueno
Ítem50	.547	**	Muy bueno
Ítem51	.481	**	Muy bueno

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

ND : Nivel de discriminación

** : $p < .01$ Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 8

Correlación ítem-test corregido en la subescala Desmotivación de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo

Item	ritc		ND
Ítem52	.384	**	Bueno
Ítem53	.392	**	Bueno
Ítem54	.397	**	Bueno
Ítem55	.475	**	Muy bueno
Ítem56	.480	**	Muy bueno
Ítem57	.537	**	Muy bueno
Ítem58	.382	**	Bueno
Ítem59	.511	**	Muy bueno
Ítem60	.507	**	Muy bueno
Ítem61	.389	**	Bueno
Ítem62	.475	**	Muy bueno
Ítem63	.478	**	Muy bueno
Ítem64	.326	**	Bueno
Ítem65	.401	**	Muy bueno

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

ND : Nivel de discriminación

** : p<.01 Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 9

Correlación ítem-test corregido en la subescala Mal Afrontamiento de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo

Item	ritc		ND
Ítem66	.657	**	Muy bueno
Ítem67	.593	**	Muy bueno
Item68	.652	**	Muy bueno
Item69	.386	**	Bueno
Item70	.286	**	Deficiente
Ítem71	.623	**	Muy bueno
Item72	.698	**	Muy bueno
Item73	.689	**	Muy bueno
Item74	.620	**	Muy bueno
Item75	.563	**	Muy Bueno
Item76	.554	**	Muy Bueno
Item77	.469	**	Muy Bueno

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

Creencias Desadaptativas 0.501** 0.420** -0.404**

Presiones 0.528** 0.481** -0.524**

Desmotivación 0.433** 0.420** -0.517**

Mal Afrontamiento 0.676** 0.545** -0.696**

Nota:

+ : Los valores dentro de la tabla corresponden al coeficiente de correlación de Spearman

** : p<.01 Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 10

Prueba de bondad de ajuste en el análisis factorial confirmatorio de las subescalas de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de I.E.E. de secundaria del distrito de Trujillo

	Prueba de bondad de ajuste	Índice de ajuste		
Ansiedad				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	149.8	IFI =	.840
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.087
	*** p <	.001	(.082 a .092)	
Depresión				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	154.4	IFI =	.880
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.084
	*** p <	.001	(.080 a .088)	
Creencias Desadaptativas				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	238.5	IFI =	.792
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.0118
	*** p <	.001	(0.112 a .126)	
Presiones				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	187.8	IFI =	.874
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.100
	*** p <	.001	(.095 a .105)	
Desmotivación				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	187.8	IFI =	.744
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.121
	*** p <	.001	(.111 a .132)	
Mal Afrontamiento				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	539.3	IFI =	.840
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.113
	*** p <	.001	(.106 a .121)	

Nota:

IFI: Índice de ajuste

+ : Nivel de ajuste bueno si índice GFI, es mayor a .81.

χ^2 : Valor del estadístico ji-cuadrado

MP: Modelo propuesto

MN: Modelo nulo

H₀ : Modelo propuesto = Modelo nulo (Los ítems que constituyen la escala no están correlacionados)

H₁ : Modelo propuesto ≠ Modelo nulo (Los ítems que constituyen la escala están correlacionados)

***: (p<.001), Altamente significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 11

Correlación de las puntuaciones en las escalas de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes, con las escalas del Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo

	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Estrés Docente ⁺	0.676**	0.545**	-0.696**
Ansiedad	0.581**	0.500**	-0.563**
Depresión	0.581**	0.416**	-0.657**
Creencias Desadaptativas	0.501**	0.420**	-0.404**
Presiones	0.528**	0.481**	-0.524**
Desmotivación	0.433**	0.420**	-0.517**
Mal Afrontamiento	0.676**	0.545**	-0.696**

Nota:

+ : Los valores dentro de la tabla corresponden al coeficiente de correlación de Spearman

** : p<.01 Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 12

Confiabilidad de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo

	Nro ítems	α	Sig.(p)	Nivel
Ansiedad	19	.910	.000**	Elevado
Depresión	10	.917	.000**	Elevado
Creencias Desadaptativas	12	.791	.000**	Respetable
Presiones	10	.809	.000**	Muy bueno
Desmotivación	14	.778	.000**	Respetable
Mal Afrontamiento	12	.872	.000**	Muy bueno
Test total	77	.937	.000**	Elevado

Nota:

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Fuente: Samanamud (2016)

Tabla 13

Coefficiente de confiabilidad Test-retest de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo

	r	Sig.(p)	Nivel
Ansiedad	.789	.000**	Alta
Depresión	.923	.000**	Muy alta
Creencias Desadaptativas	.724	.000**	Alta
Presiones	.853	.000**	Muy Alta
Desmotivación	.703	.000**	Alta
Mal Afrontamiento	.763	.000**	Alta
Test total	.827	.000**	Alta

Nota:

n : Número de estudiantes en la muestra

r : Coeficiente de confiabilidad test-retest

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

Fuente: Samanamud (2016)

Anexo 5: Solicitud para realización del estudio en la institución



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

Trujillo, 13 de octubre de 2021

CARTA N° 124-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J

Sr. Luis Morales Urquiza

Director

Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”

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 **DIANA PATRICIA RODRÍGUEZ MARTINEZ**, 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 TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, TRUJILLO 2021”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida el programa de terapia cognitivo conductual disminuiría el estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021.

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

Atentamente. -

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

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA

G.U.E

“José Faustino Sánchez Carrión”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Trujillo, 19 de Octubre de 2021

CARTA N° 034- 2021 - GRLL-GRE-UGEL04TSE/I.E. GUE JFSC -D

Dr. Emilia Alberto Soriano Paredes
Jeefe de la Escuela de Posgrado-UCV

Asunto : Otorga autorización para realizar aplicación de Instrumentos de Investigación de Tesis.

Referencia: Carta N° 124-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J

Por el presente me dirijo a su Despacho a fin de hacer llegar el saludo de la Institución Educativa Pública Emblemática “José Faustino Sánchez Carrión”, que me honra en dirigir, y que en virtud al documento de referencia, solicita Autorización para aplicar Instrumentos para desarrollo de Tesis, del Programa de Maestría en Intervención Psicológica, de la Escuela de Posgrado Trujillo de la Universidad César Vallejo, a favor de la Estudiante: Diana Patricia Rodríguez Martínez; para que desarrolle una Investigación denominada *“Programa Terapia Cognitivo Conductual para Disminuir el estrés laboral en Docentes de una Institución Educativa, Trujillo 2021”* .

Por ser una política de Institución Educativa brindar las facilidades de aplicación de trabajos de investigación con impacto sociocultural y sobre todo socioemocional, es de mi pleno agrado **Autorizar** a las Estudiante Diana Patricia Rodríguez Martínez; para efectuar la aplicación de Instrumentos para desarrollo de su Investigación, en mención, con fines estrictamente Académicos.


Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle a Ud. las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

 957 407 602

 mesadeparteguejfsctrujillo@gmail.com

 <https://www.facebook.com/GUETRUIJILLO>

 Av. Moche 1020 – Urb. Torres Araujo

Anexo 7: Consentimiento Informado

Por medio del presente documento.


Yo identificado (a) con el número de DNI , acepto de manera estrictamente voluntaria participar en la investigación Titulada: ***“Programa Cognitivo Conductual para disminuir el Estrés Laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021: Estudio Descriptivo - Propositivo”***.

Considerando que se me explicó sobre el objetivo de la evaluación, así como la confidencialidad de los resultados que servirán para fines académicos de la investigación y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, responderé la **ESCALA ESTRÉS DOCENTE ED-6** con total sinceridad a través de un formulario en Google.

De aceptar participar y afirmar haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación, agradezco su interés y colaboración en el desarrollo del presente estudio.

Trujillo, de 2021

Firma de participante



Lic. Diana Patricia Rodríguez
Martínez

Anexo 8

IMÀGENES

Sección 1 de 3

ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.

Descripción del formulario

ESCALA ESTRÉS DOCENTE ED-6

Estimado Docente, mediante la presente me presento ante usted, soy maestrante en el Programa de Intervención Psicológica de la Universidad César Vallejo. Me encuentro realizando un trabajo de investigación para obtener mi grado de maestría, el cual tiene como objetivo determinar en qué medida el programa de terapia cognitivo conductual disminuiría el estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021.

REQUISITOS:
- Ser docente de la I.E. José Faustino Sánchez Carrión.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La participación en el estudio es voluntaria. Su respuesta a cada ítem será codificada empleando un número de identificación, por ende será anónima y se preservará la privacidad en cada una de sus respuestas. La información que se recopile será totalmente confidencial y no se usará para ningún otro propósito externo al presente estudio.
*Si está participando del estudio, y presenta alguna dificultad para culminarlo puede desistir de su participación.
*Si presenta dudas adicionales sobre el presente estudio, puede contactarse con: Diana Patricia Rodríguez Martínez (Diana.patricia.rm@hotmail.com).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, ¿desea participar voluntariamente en el presente estudio?*Si desea participar, por favor responda "Si", y continúe con el cuestionario.

Si

No

ESCALA ESTRÉS DOCENTE ED-6



Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienes con cada una de ellas, marcando la alternativa elegida.

1.- Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales. *

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (DA)
- Indiferente, ni uno ni el otro (IN)
- En desacuerdo (ED)
- Totalmente en desacuerdo (TD)

2.- Recorro al consumo de sustancias (fármacos) para aliviar mi malestar. *

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (DA)
- Indiferente, ni uno ni el otro (IN)
- En desacuerdo (ED)
- Totalmente en desacuerdo (TD)

3.- Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo. *

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (DA)

Indiferente, ni uno ni el otro (IN)

ANEXO 9: PROPUESTA DEL PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES

I. DATOS GENERALES

- **Denominación:** “Apostando por nuestro bienestar emocional”
- **Población objetivo:** Docentes de nivel secundaria de la IE. José Faustino Sánchez Carrión.
- **Nº de sesiones:** 15
- **Nº de participantes:** Entre 10 y 15 docentes
- **Tiempo de duración:** 90 minutos por sesión.

II. FUNDAMENTACIÓN

Tomando en cuenta lo que señalan Lega et al. (2002) con respecto a los programas basados en el enfoque cognitivo-conductual, se trataría de una de las opciones más idóneas para la intervención psicológica, dirigida por un profesional habilitado con el objetivo de orientar y ayudar a otros a reconocer sus dificultades, comprender el problema y poner en marcha estrategias de acción enmarcados en un cambio de pensamiento que permita reducir problemas de ansiedad, estrés, depresión, entre otros; ya que la terapia cognitiva conductual hace uso de técnicas enfocadas en lograr un cambio en el sujeto (Pardo y Garzón, 2021).

Como ya se ha mencionado anteriormente los resultados de la línea base del presente estudio, permite hacer hincapié en el predominio que existe en el nivel bajo y muy bajo de estrés laboral, en un total de 46.5% (14.7% y 32.8%) docentes, sin embargo, es necesario también resaltar los porcentajes que equivalen a los demás niveles, es decir, el 19.6%, 18.0% y 14.8% correspondientes al nivel normal, moderado y alto respectivamente.

No obstante, la cifra de estrés laboral presente en los docentes ha quedado demostrado a través de diversos estudios realizados a nivel mundial, escenarios diversos, los cuales se han ido mencionando a lo largo del desarrollo del presente estudio, confirmando así que se trata de

uno de los trabajos más estresantes (Samanamud, 2016) y es precisamente a este grupo al que está dirigido la presente propuesta, además de que surge tras observar las estadísticas actuales, que, en el marco de la coyuntura actual, las demandas laborales han incrementado, lo que genera mayor desgaste físico y psíquico, provocando por ende y alteraciones emocionales.

El enfoque cognitivo conductual cuenta con lo necesario para reducir los niveles de estrés en los docentes, a través de la implementación de técnicas que permite fundar habilidades tales como: adecuada comunicación asertiva, mejora la capacidad de resolución de conflictos, generar recursos para afrontar situación adversa, asimismo, desarrollar recursos y/o herramientas que faciliten el manejo de síntomas de estrés, ansiedad e incluso de la depresión. Por lo tanto, el programa diseñado está basado en el modelo cognitivo conductual, tomando en cuenta los postulados de Beck y Albert Ellis, quienes reconocen que el estrés cambia las conexiones cognitivas, las cuales procesan la percepción, interpretación y las respuestas de acción para el logro de metas, incluso dicha interacción produce una respuesta fisiológica del estrés, desencadenándose en diferentes enfermedades (Pargo y Garzón, 2021).

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Reducir los niveles de estrés en los docentes mediante el uso de técnicas y estrategias cognitivas conductuales.

3.2. Objetivos Específicos

- Realizar la psi coeducación sobre el estrés y aplicar la Escala Estrés en docentes (Pre test), a los docentes para conocer su nivel de estrés previo a la aplicación del programa.
- Conocer las características de la ansiedad, así como sus respuestas a nivel corporal, cognitivo y conductual.

- Conocer y utilizar la respiración diafragmática y la relajación muscular por tensión para disminuir los síntomas del estrés por ansiedad.
- Conocer y utilizar la relajación por aflojamiento para disminuir los síntomas del estrés por ansiedad.
- Reconocer cómo influye los pensamientos en las emociones y en el comportamiento
- Identificar sus distorsiones cognitivas y modificarlos por pensamientos alternativos más funcionales
- Conocer cómo nuestros pensamientos afectan nuestro estado de ánimo.
- Aumentar los pensamientos que produzcan un mejor estado de ánimo
- Cambiar los pensamientos que producen malestar emocional por pensamientos positivos.
- Llevar a cabo actividades agradables que permita mejorar el estado de ánimo de los participantes.
- Lograr cumplir con sus responsabilidades a corto, mediano y largo plazo, a través del control del tiempo y el establecimiento de prioridades
- Entrenar a los docentes en estrategias para la resolución de problemas existentes en su ámbito laboral de manera asertiva
- Seleccionar las estrategias de afrontamiento ideales para reducir o mitigar las repercusiones del estrés en sus vidas.
- Preparar a los docentes para el afrontamiento de situaciones futuras.
- Finalizar el desarrollo del programa, agradeciendo por su participación a los docentes.

IV. METODOLOGÍA

Se tomará en cuenta la aplicación de

Técnicas Cognitivas:

- Psicoeducativas
- Reestructuración cognitiva
- Discusión cognitiva
- Retroalimentación/ Feedback
- Autoinstrucciones

Técnicas Conductuales:

- Entrenamiento en la respiración diafragmática
- Entrenamiento en relajación muscular por tensión y aflojamiento.
- Entrenamiento en comunicación asertiva

Técnicas alternativas:

- Trabajo individual
- Trabajo en equipo
- Dinámicas participativas

V. ACTITUDES DEL PARTICIPANTE

- Puntualidad
- Participación voluntaria y activa
- Sentido de colaboración y respeto por los otros.
- Compromiso para el cumplimiento de las obligaciones encomendadas.

VI. EVALUACIÓN

Se aplicará la Escala Estrés Docente ED-6 como Pre test al inicio del programa y como Post test al término de la última sesión, resultados que permitirán conocer los efectos del programa basado en la terapia cognitiva conductual.

VII. SESIONES

SESION 01: Pre evaluación

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
	Realizar la psi coeducación sobre el estrés y aplicar la Escala Estrés en docentes (Pre test), a los docentes para conocer su nivel de estrés previo a la aplicación del programa.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora da las palabras de Bienvenida y apertura del programa. - La facilitadora explica el objetivo del programa y la metodología a implementar. - Se establecen los acuerdos de convivencia - Se solicita la obligatoriedad de establecer acuerdos que garanticen crear un ambiente ameno y de confianza para cada uno de los integrantes. 	10 min	Ninguno
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Psi coeducación: Se explica a los docentes participantes sobre el estrés y sus reacciones a nivel corporal como emocional en el individuo, reconociendo la influencia de los pensamientos en las emociones y todos ello en respuesta a una exigencia o demanda, desde el modelo cognitivo conductual. - Evaluación del instrumento: Escala de Estrés Docente ED-6 – Pre – Test, para la elaboración de la línea base. 	40 min	Instrumento Escala Estrés Docente impresos.
		CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> - Se cierra la sesión enfatizando las expectativas a conseguir a través del programa, solicitando que cada uno de ellos comparta en referencia a ello. 	10 min	Ninguno

SESION 02: Aprendemos a identificar la ansiedad.

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
ANSIEDAD	Conocer las características de la ansiedad, así como sus respuestas a nivel corporal, cognitivo y conductual.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora da las palabras de bienvenida y apertura del programa. - La facilitadora explica el objetivo de la sesión y la metodología a implementar. - Se les recuerda los acuerdos de convivencia, planteados la sesión anterior. 	10 min	- Ninguno
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Psicoeducación: Se explica qué es la ansiedad, cómo se expresa a través de nuestro cuerpo, en la manera de ver las cosas que pasan a nuestro alrededor y qué comportamientos provocan. - Diferencias entre la ansiedad que ayuda y la que perjudica. - Identifica señales de ansiedad en su cuerpo. - Se solicita que llene una hoja de Autorregistros, con aquellas situaciones en las que manifestó ansiedad, con qué intensidad y los síntomas que acompañan. 	40 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Hoja de autorregistro (Ver anexo 01)
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback: Solicitar al docente compartir en grupo ¿Cómo se siente? ¿Que se ha dado cuenta en esta sesión? 	10 min	- Ninguno

SESIÓN 03: Entrenamiento en relajación diafragmática y por tensión.

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
ANSIEDAD	Conocer y utilizar la respiración diafragmática y la relajación muscular por tensión para disminuir los síntomas del estrés por ansiedad.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora brinda la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior. - Se revisa los autorregistros, comentando aquellas situaciones en las que se manifestó ansiedad, la intensidad y los síntomas físicos. 	15 min	- Hoja de autorregistro.
		Desarrollo Respiración Diafragmática Relajación muscular por tensión	<ul style="list-style-type: none"> - Se hace hincapié en la importancia de aprender a relajarse para poder afrontar las situaciones de forma calmada. - Se identifica el nivel de malestar subjetivo (SUD, 1-10), previo a los ejercicios como al finalizar la sesión. - Se les enseña la respiración diafragmática de Benson (1975), respiramos para relajarnos. ¡Practiquemos! - Inspire profundamente intentando desplazar el aire hacia el abdomen hasta que esté lleno - Retiene el aire durante un par de segundos. - Expulse lentamente todo el aire hasta que no le quede. - Repita el ejercicio durante 5 minutos. 	30 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia

			<ul style="list-style-type: none"> - Se les enseña la relajación muscular por tensión: ejercicios de tensión y distensión con cada una de las partes del cuerpo, en una posición cómoda, para ser cada vez consciente de cómo su cuerpo se va relajando cada vez más, desapareciendo así la tensión completamente. - Se fomenta la práctica de estas dos técnicas en sesión, acompañados de una música adecuada, en una posición cómoda, cuidando que estímulos distractores no interfieran en ello. - Realizar el registro del SUD al finalizar la sesión. 		
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback: Pedir que los participantes reconozcan cómo se sintieron antes y después de los ejercicios de relajación (SUD), enfatizando en el compromiso de practicar en casa con la finalidad de disminuir los síntomas asociados a la ansiedad. 	15 min	- Ninguno

SESIÓN 04: Entrenamiento en relajación por aflojamiento y visualización guiada.

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
ANSIEDAD	Conocer y utilizar la relajación por aflojamiento para disminuir los síntomas del estrés por ansiedad.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora brinda la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior. - Se revisa los autorregistros (SUD), comentando los cambios detectados (diaria). 	15 min	- Hoja de autorregistro.
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Se hace hincapié en la importancia de aprender a relajarse para poder afrontar las situaciones de forma calmada. - Se identifica el nivel de malestar subjetivo (SUD, 1-10), previo a los ejercicios como al finalizar la sesión. - Se les enseña la técnica de relajación por aflojamiento. <ul style="list-style-type: none"> - En una posición cómoda, manteniendo los brazos a los costados del cuerpo y los pies separados y sueltos. 	30 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia
		Relajación por aflojamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Inicia con ejercicios de respiración siendo consciente de su respiración. 		
		Visualización guiada.	<ul style="list-style-type: none"> - Con la boca semiabierta, inspirar despacio por la nariz dirigiendo el aire hacia el abdomen y luego el tórax. - Luego exhalar despacio por la boca, sintiendo la contracción, primero en el tórax y luego el abdomen. 		

			<ul style="list-style-type: none"> - Así sucesivamente, ir relajando extremidades inferiores, tronco, extremidades superiores y cabeza. - Se concluye el ejercicio al sentir la reducción de la tensión. <p>Visualización guiada: Exposición a preocupaciones, especificando nivel de malestar de 0 a 100. Donde 100 es máximo malestar y 0 es el mínimo malestar. Elegir dos preocupaciones en torno a su ejercicio profesional (estudiantes, carga laboral, contacto con los padres de familia, etc.), a quienes se les indicará que imaginen que dichas situaciones se guardan en una mochila, a medida que la llenan aumenta su peso, siendo imposible llevarla junto a ellos, por ello es necesario vaciar esa mochila, los invitamos a que imagen también como aplican todo lo aprendido, para luego compartir su experiencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se fomenta la práctica de estas técnicas en sesión, acompañados de una música adecuada, en una posición cómoda, cuidando que estímulos distractores no interfieran en ello. 		
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback: Pedir que los participantes reconozcan cómo se sintieron antes y después del ejercicio de relajación, enfatizando cuáles son sus logros hasta el momento y qué le falta mejorar- modificar. 	15 min	- Ninguno

SESIÓN 05: Entrenamiento en reestructuración cognitiva: Discusión cognitiva.

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
ANSIEDAD	Reconocer cómo influye los pensamientos en las emociones y en el comportamiento.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora brinda la bienvenida a los docentes participantes. - Resolver dudas de la sesión anterior. 	5 min	Ninguno
		Desarrollo Técnica de reestructuración cognitiva	<p>Discusión cognitiva</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explicar en qué consiste la Terapia racional- emotiva de Ellis (1989), la funcionalidad del ABC, así también las creencias irracionales. - Con la ayuda de su Hoja de Autorregistro, analizar la relación de los pensamientos y emociones con sus conductas. Se explica de la importancia de cambiar nuestros pensamientos para sentirnos bien y apostar por conductas más adaptativas. - Se les especifica diversas situaciones que provocaron respuestas diferentes en cada persona, pidiendo que a través de lluvia de ideas comenten los pensamientos que pudieron ocasionar dichas respuestas. - 	45 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Hoja de Autorregistro (Ver anexo 01).

			- Con ayuda de su hoja de Autorregistro, debatir los pensamientos y preocupaciones detectados.		
		Cierre	- Feedback: Solicitar al docente compartir en grupo ¿Cómo se sienten? ¿Se sintieron cómodos reconociendo sus creencias? ¿Qué síntomas presentan a nivel corporal?	10 min	- Ninguno

SESIÓN 06: Entrenamiento en reestructuración cognitiva: Discusión cognitiva – Auto instrucciones.

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
ANSIEDAD	Identificar sus distorsiones cognitivas y modificarlos por pensamientos alternativos más funcionales.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora brinda la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior. 	10 min	Ninguno
		<p>Desarrollo</p> <p>Técnica de reestructuración cognitiva</p>	<p>Discusión Cognitiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se les ayuda a detectar y describir una situación de su ejercicio profesional, reconociendo el pensamiento, emoción y conducta, además de la respuesta fisiológica (Por ejemplo, ante el riesgo que implica tomar una decisión, ante dificultades presentadas con un estudiante o padre de familia o quizás en relación con un colega, etc.) (Ver anexo 02). - Se les brinda la lista de distorsiones cognitivas y el docente según sus situaciones cotidianas elige las que más se presentan en él (Ver anexo 03). - A través de un ejemplo (relaciones interpersonales), se les enseña a buscar alternativas más lógicas para responder a las situaciones. Luego él/ella hace lo mismo con la situación detectada previamente (Ver anexo 02). 	40 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Hoja de Autorregistro (Ver anexo 02) - Guía de Creencias cognitivas (Ver anexo 03)

			<p>Auto instrucciones de Meichenbaum (1977). Se fomenta el uso de las autoverbalizaciones de afrontamiento, a través de casos. Luego, solicitar plantear sus propias verbalizaciones (“Puedo hacerlo bien”, “tranquilízate” “respira” “Todo saldrá bien”, “ponerme nervioso(a) no me ayuda”).</p>		
		Cierre	<p>- Feedback: Solicitar al docente compartir en grupo ¿Cómo se siente? ¿Que se ha dado cuenta en esta sesión? Se enfatiza fomentar el planteamiento de pensamientos más funcionales en respuesta a las situaciones.</p>	10 min	- Ninguno

SESIÓN 07: Nuestros pensamientos afectan nuestro estado de ánimo.

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
D E P R E S I O N	Conocer cómo nuestros pensamientos afectan nuestro estado de ánimo.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora brinda la bienvenida a los docentes participantes. - Revisión de la sesión anterior. 	10 min	- Ninguno.
		Desarrollo Autorregistro de pensamientos	<p>Psicoeducación: ¿Qué es la depresión? Se especifica que la depresión es una reacción frente a las demandas adversas, es normal sentir emociones como tristeza, ansiedad, ya que son emociones que cumplen una función. Enfatizando que el verdadero problema no radica en la emoción o pensamientos, sino en la forma de afrontarlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer la intensidad de sus sentimientos depresivos (SUD, 1-10). - Reconocer con los participantes, los pensamientos, saludables y dañinos y su relación con el estado de ánimo: “A mí siempre, es al único que le pasa”, “Soy una cobarde”, “Soy más miedoso, que la mayoría de la gente que conozco”, “Mis colegas se burlan de mí”, etc. Hacer una lista de pensamientos negativos que tienen constantemente y clasificarlos según los tipos de pensamientos presentados (Pensamiento 	40 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Hoja de Autorregistro de pensamientos dañinos (Ver anexo 04).

			de todo o nada, filtro mental, descontar lo positivo, etc.) (Ver anexo 05).		
		Cierre	- Feedback: Responder a ¿Cómo se siente? ¿Que se ha dado cuenta en esta sesión?		- Ninguno

SESION 08: Usando los pensamientos para cambiar el estado de ánimo

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
D E P R E S I ÓN	Aumentar los pensamientos que produzcan un mejor estado de ánimo.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora da la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior. 	10 min	- Dibujo
		Desarrollo Autorregistro de pensamientos Detección del pensamiento Autoinstrucciones	<ul style="list-style-type: none"> - Se les pide que traigan a su mente una situación estresante que haya ocurrido en los días anteriores y traten de identificar el pensamiento negativo y la emoción que experimentó en esos momentos. - Posterior a ello, se les enseña a través de la técnica detección de pensamiento, a frenar el pensamiento negativo, haciendo uso de la palabra “BASTA” por tres veces seguidas, para luego indicarles que deben reemplazar ese pensamiento negativo por otro pensamiento alternativo positivo, válido en el aquí y el ahora, permitiendo revertir el proceso de pensamiento (Ver anexo 02). - Practicar haciendo uso de la lista realizada, en la cual contiene los pensamientos dañinos trabajados la sesión anterior, al reemplazarlos por pensamientos más productivos, agradables o positivos (Ver anexo 04). 	40 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Hoja de Autorregistro de pensamientos (Ver anexo 02). - Modificación de pensamientos (Ver anexo 04).

			- Así mismo continuar fomentando el uso de las Autoinstrucciones , como una forma de aumentar los pensamientos que produzcan un mejor estado de ánimo.		
		Cierre	- Feedback: Responder a ¿Cómo se siente? ¿Que se ha dado cuenta en esta sesión? ¿Qué logros identificas en ti hasta hoy? Enfatizando la importancia de la práctica de las técnicas en su vida diaria.	10 min	Ninguno

SESION 09: Usando los pensamientos para cambiar el estado de ánimo.

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
D E P R E S I ÓN	Cambiar los pensamientos que producen malestar emocional por pensamientos positivos.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora da la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior. 	10 min	- Dibujo
		Desarrollo Método A-B-C-D	<p>Psicoeducación: Indicar a los participantes que cuando se sientan tristes, deprimidos, es importante cuestionar los pensamientos, preguntarse a sí mismo que están pensando, es decir deben hablarle al pensamiento que molesta o hierde.</p> <p>Entendiendo que:</p> <p>A; evento actíivate (suceso) B: creencia o el pensamiento en ese momento. C: consecuencia de tu pensamiento, es decir el pensamiento en respuesta a dicho pensamiento. D: es la forma en que le discutes o le hablas a tu pensamiento.</p> <p>Por ejemplo:</p> <p>A: El director me llamó la atención delante de mis colegas, porque una cantidad considerable de niños no envía sus evidencias, ni participan de las</p>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Hoja de Trabajo: Método A-B-C-D (Ver anexo 05)

			<p>clases, afirmando que debo comprometerme más con mis estudiantes.</p> <p>B: "Soy un fracaso" "Nada me sale como debería ser".</p> <p>C: la consecuencia de pensar ello es sentirte triste, desanimada por un largo tiempo.</p> <p>D: Yo puedo hablarles a estos pensamientos de la siguiente manera: "La pandemia ha afectado a grandes y chicos, generando que muchos niños pierdan el interés por sus estudios" o "Esta pandemia ha afectado a gran escala que ha generado un estrés significativo aun en niños, evidenciándose en la negativa para hacer sus labores académicas", o "Quizás el director dijo eso como una forma de esforzarme un poco más en hacer el seguimiento a mis estudiantes", etc.</p> <p>Finalmente, pedir a cada docente, traiga a su mente situaciones suscitadas en el ejercicio profesional que permita aplicar el método A-B-C-D (Más practica con el método), para luego compartirlos en el grupo.</p>		
		<p>Cierre</p>	<p>- Feedback: Pedir que reconozcan cómo se vienen sintiendo últimamente, reconociendo si existe cambios en el tipo de pensamientos que poseen.</p>	<p>10 min</p>	<p>Ninguno</p>

SESION 10: Cómo lo que hacemos afecta nuestro estado de ánimo.

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
D E P R E S I ÓN	Llevar a cabo actividades agradables que permita mejorar el estado de ánimo de los participantes.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora da la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior. 	10 min	- Ninguno
		Desarrollo Programa Semanal de Actividades.	<p>Psicoeducación: Enfocados en ciclo que explica a la depresión, se especifica cómo los pensamientos y las acciones influyen en los sentimientos. Rescatando que entre menos actividades agradables realizamos más tristes y desanimados nos sentimos y al revés, también tiene sentido, convirtiéndose en un círculo vicioso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitar que los docentes realicen una lista de actividades agradables que han realizado en las últimas semanas. Analizar en base al número de actividades que han reconocido, si este son pocas, realizar en grupo una lista de actividades agradables, donde cada uno de ellos deberá seleccionar y realizar como compromiso de cambio, para mejorar su estado de ánimo (Ver anexo 06). Se realiza un contrato consigo mismo (a), registrando aquellas actividades seleccionadas dentro de una programación semanal. Colocándolas en orden de prioridad para cada uno de ellos (Ver anexo 06). 	40 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Hoja de Trabajo: Actividades agradables (Ver anexo 06). - Programa Semanal de Actividades (Ver anexo 06).

		Cierre	- Feedback: Fortalecer la importancia de respetar la programación realizada, invitándolos a llevar a cabo sus actividades individuales y reconocer que sensaciones, cambios pueden advertir en sí mismos, para comunicarlos la próxima sesión.	10 min	Ninguno
--	--	---------------	--	--------	---------

SESION 11: Organización del Tiempo

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
P R E S I O N E S	Lograr cumplir con sus responsabilidades a corto, mediano y largo plazo, a través del control del tiempo y el establecimiento de prioridades.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora da la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior. 	10 min	- Ninguno
		Desarrollo	<p>Explicar a los docentes que la realidad no la podemos cambiar en cuanto a nuestro ejercicio profesional, pero podemos prever situaciones que pueden generar un significativo estrés laboral. Por lo que es necesario, realizar el Entrenamiento en el control del tiempo, con el establecimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo, especificando como punto importante sus prioridades.</p> <p>Se les enseña a realizar un registro de horario estructurado, de tal manera que se conozca a detalle las responsabilidades y/o actividades que deben hacer frente, pero sobre todo aprender a organizarse para sus próximas actividades.</p> <p>Los docentes realizan sus horarios (lunes a Domingo), enfatizando los horarios según sus responsabilidades laborales u otras actividades. Quedando a libertad de modificar y agregar otras actividades de su cotidianidad.</p>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Cartulina/ Papel bond - Imágenes - Plumones.

		Cierre	- Feedback: Hacer hincapié a cada uno de los participantes la importancia de formular este horario estructurado, que permita vencer los obstáculos que impiden realizar sus responsabilidades, ya que se habrán hecho con tiempo.	10 min	Ninguno
--	--	---------------	---	--------	---------

SESION 12: Resolución de problemas

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
P R E S I O N E S	Entrenar a los docentes en estrategias para la resolución de problemas existentes en su ámbito laboral de	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora da la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior, resolver dudas. 	10 min	- Ninguno
		Desarrollo Entrenamiento en resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Se les explica brevemente sobre la resolución de los conflictos que se dan día a día en el campo laboral, respetando las fases del proceso: Definir el problema, generar soluciones y elegir una de las soluciones. - Se les pide a través de una lluvia de ideas generar una lista de posibles problemas relacionados con los estudiantes, entre docentes y con los padres de familia, solicitándolos a cada uno de ellos escribir posibles alternativas de solución de los problemas especificados. - Luego, intercambiar sus hojas de trabajo, para analizar las ideas de los compañeros, y emitir una nueva alternativa de solución para los problemas propuestos por los otros, para que finalmente, regrese la hoja a quien le corresponda, para su respectivo análisis y emitir una solución final, habiendo previamente evaluado dos perspectivas posiblemente diferentes (Ver anexo 07). 	10 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Hoja de trabajo (Ver anexo 07).

	manera asertiva		- Se fortalece la idea de que para la resolución de conflictos primero debemos lograr la calma (respiración, relajación) y luego buscar 3 posibles soluciones y elegir la mejor de todas.		
		Cierre	- Feedback: Se enfatiza la importancia de atender las diversas demandas y/o exigencias ampliando vuestra perspectiva desde un enfoque de soluciones positivo.	10 min	- Ninguno

SESION 13: Estrategias de Afrontamiento

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
P R E S I O N E S	Seleccionar las estrategias de afrontamiento ideales para reducir o mitigar las repercusiones del estrés en sus vidas.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora da la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior. 	20 min	- Ninguno
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Psicoeducación sobre Estrategias de afrontamiento, enfatizando la aplicación de las siguientes técnicas. <ul style="list-style-type: none"> - Confrontación - Búsqueda de apoyo social - Autocontrol - Escape o evitación - Religión - Distanciamiento social <p>Se les invita de manera Individual a elaborar su Tablero de prácticas de autocuidado, con la finalidad de fomentar prácticas de autocuidado en su vida cotidiana (Ver anexo 08). Reforzar la importancia de atender sus emociones y los sentimientos diarios, para aliviar las manifestaciones del estrés que han podido identificar.</p> <p>Se les solicita resaltar algunas prácticas que les pueden ayudar a reducir sentimientos, emociones causados por el período de pandemia, facilitando lograr su adaptación.</p>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Tablero de prácticas de autocuidado (Ver anexo 08).

		Cierre	- Feedback: Cada participante expresa cómo se siente con respecto a su autocuidado, que comentario merece ese tema para sí mismo.	10 min	Ninguno
--	--	---------------	---	--------	---------

SESION 14: Preparación para situaciones futuras

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL					
DIMENSIONES	OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
P R E S I O N E S	Preparar a los docentes para el afrontamiento de situaciones futuras.	Saludo y presentación	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora da la bienvenida a los docentes participantes. - Repaso de la sesión anterior. 	20 min	- Ninguno
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la tarea de Autorregistro. - Se realiza una lista de situaciones problemáticas y sensaciones que suelen ser comunes en los centros laborales, para los cuales se establecen posibles soluciones, partiendo de la aplicación de lo aprendido: Alternativas de pensamientos. Detección de pensamientos y cambio por pensamientos positivos. Autoinstrucciones Método ABCD, etc. - Se fortalece los aprendizajes para poder afrontar los problemas venideros (Ver anexo 09). 	40 min	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones en Power Point - Proyector - Cañón Multimedia - Hoja de Trabajo final (Ver anexo 09).
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback: El espacio permite observar los avances que han hecho los docentes con respecto a la asimilación de las técnicas cognitivas conductuales. 	10 min	Ninguno

SESION 15: Cierre y despedida

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL				
OBJETIVO	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
Finalizar el desarrollo del programa, agradeciendo por su participación a los docentes.	Saludo y presentación	- La facilitadora da las palabras de Bienvenida a los participantes docentes.	5 min	- Hojas bond - Plumones
	Desarrollo	- Evaluación del instrumento Escala de Estrés Docente ED-6 – Post – Test.	40 min	- Posits de colores - Lapiceros - Panel
	Cierre	- ¿Con qué aprendizajes te vas al término de estas sesiones” Se les reparte un posit donde se solicitarán que escriban los aprendizajes de todas estas sesiones desarrolladas como parte del programa cuya finalidad es reducir el nivel de estrés en los docentes”, para luego dar lectura y fortalecer con ideas fuerza. - Palabras de Cierre y agradecimiento , reconociendo la participación activa de los docentes participantes.	10 min	- Instrumento Escala Estrés Docente impresos.

ANEXOS

ANEXO 01: "HOJA DE AUTORREGISTRO"

AUTORREGISTRO DE PENSAMIENTO – EMOCIÓN - CONDUCTA				
FECHA	SITUACIÓN ¿Qué ocurre?	PENSAMIENTO ¿Qué pienso y qué hago para solucionarlo?	EMOCION – Síntomas físicos ¿Qué siento?	SUD (0-10)

ANEXO 02: “HOJA DE AUTORREGISTRO”

AUTORREGISTRO DE PENSAMIENTOS					Alternativa de Respuesta	Autoinstrucciones
FECHA	SITUACIÓN ¿Qué ocurre?	PENSAMIENTO ¿Qué pienso y qué hago para solucionarlo?	EMOCION – Síntomas físicos ¿Qué siento?	CONDUCTA		

ANEXO 04: “MODIFICACIÓN DE PENSAMIENTOS”

Pensamientos Negativos/Dañinos	Pensamientos Positivos

ANEXO 05: "MÉTODO A-B-C-D"

Entendiendo que:

A: evento actívale (suceso)

B: creencia o el pensamiento en ese momento.

C: consecuencia de tu pensamiento, es decir el pensamiento en respuesta a dicho pensamiento.

D: es la forma en que le discutes o le hablas a tu pensamiento.

¡Practicamos...!!

A

B

C

D

¡Practicamos...!!

A

B

C

D

ANEXO 06: "ACTIVIDADES AGRADABLES"

PROGRAMA SEMANAL DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES AGRADABLES	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SÀBADO	DOMINGO

ANEXO 07: "BUSCANDO SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS"

PROBLEMA	SOLUCIÓN	SOLUCIÓN ALTERNATIVA	SOLUCIÓN FINAL

PROBLEMA	SOLUCIÓN	SOLUCIÓN ALTERNATIVA	SOLUCIÓN FINAL

PROBLEMA	SOLUCIÓN	SOLUCIÓN ALTERNATIVA	SOLUCIÓN FINAL

PROBLEMA	SOLUCIÓN	SOLUCIÓN ALTERNATIVA	SOLUCIÓN FINAL

ANEXO 09: “APLICANDO LO APRENDIDO”

PROBLEMA	SOLUCIÓN	SOLUCIÓN ALTERNATIVA

PROBLEMA	SOLUCIÓN	SOLUCIÓN ALTERNATIVA

Modificación de pensamientos

AUTORREGISTRO DE PENSAMIENTOS					Alternativa de Respuesta	Auto instrucciones
FECHA	SITUACIÓN ¿Qué ocurre?	PENSAMIENTO ¿Qué pienso y qué hago para solucionarlo?	EMOCION - Síntomas físicos ¿Qué siento?	CONDUCTA		

Auto instrucciones

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



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 una institución educativa, Trujillo 2021: Estudio Descriptivo - Propositivo", cuyo autor es RODRIGUEZ MARTINEZ DIANA PATRICIA, 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 08:27:05

Código documento Trilce: TRI - 0254595