



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Programa basado en estrategias de afrontamiento para disminuir el
estrés en docentes de una institución educativa de Cajamarca 2021:

Estudio descriptivo – propositivo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Intervención Psicológica

AUTORA:

Mejia Alvarez, Merly Janett (ORCID: 0000-0003-0120-2977)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos de Intervención Psicológica

TRUJILLO — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a los docentes que han participado de esta investigación brindado su tiempo a pesar carga laboral que tienen actualmente y a mis padres quienes son mi motivo de superación profesional y a mi abuela quien cada día me demuestra que a pesar de las dificultades siempre se puede salir adelante.

Agradecimiento

A Dios por brindarme la salud para culminar esta investigación, a mis docentes pues sin sus conocimientos y orientación este trabajo no habría podido realizarse, a todas las personas que me orientaron y brindaron su apoyo incondicional y finalmente a las personas que están a mi lado brindándome su cariño y apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de gráficos y figuras	v
Índice figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III.METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	32
VI CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de la dimensión estrés de la variable estrés docente de una institución educativa – Cajamarca 2021	18
Tabla 2 Nivel de la dimensión ansiedad en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021	19
Tabla 3: Nivel de la dimensión depresión en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021	21
Tabla 4: Nivel de la dimensión creencias en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021	22
Tabla 5: Nivel de la dimensión presiones en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021	24
Tabla 6: Nivel de la dimensión desmotivación en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.....	25
Tabla 7: Nivel de la dimensión mal afrontamiento en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.....	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Nivel obtenido en la dimensión estrés de la variable estrés en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.....	19
Figura 2: Nivel de la dimensión ansiedad en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.....	20
Figura 3: : Nivel de la dimensión depresión en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.....	22
Figura 4: Nivel de la dimensión creencias en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.....	23
Figura 5: Nivel de la dimensión presiones en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.....	25
Figura 6: Nivel de la dimensión desmotivación en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.....	26
Figura 7: Nivel de la dimensión mal afrontamiento en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.....	28

Resumen

La actual investigación realizada tiene como objetivo diseñar un programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento para disminuir el estrés en docentes de una institución educativa de Cajamarca 2021. En cuanto a la metodología utilizada en la investigación es del tipo descriptiva-propositiva, estando la población conformada por 30 docentes que oscilan en las edades de 28 hasta 64 años. En este estudio se empleó la Escala de Estrés Docente ED – 6 que fue aplicada después de la firma del consentimiento informado a través de un cuestionario virtual de Google, luego del análisis de los resultados se pudo evidenciar que gran porcentaje de docentes tiene un nivel de estrés docente “alto” y según las dimensiones de esta escala un grupo de docentes presenta un nivel de estrés alto en relación a ansiedad, depresión, presiones, y por el contrario un grupo de docentes tiene niveles normales o moderados en relación a las creencias, desmotivaciones y mal afrontamiento. Según estos resultados es que se ha propuesto con programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento que abarcar y responder las necesidades que presentan los docentes en relación al estrés.

Palabras clave: Estrés, depresión, ansiedad, creencias, estrategias de afrontamiento.

Abstract

The current research carried out aims to design an intervention program based on coping strategies to reduce stress teachers of an educational institution in Cajamarca 2021. As for the methodology used in the research, it is descriptive-propositional, with the population being made up of 30 teachers ranging in age from 28 to 64 years. In this study, the ED-6 Teaching Stress Scale was used, which was applied after signing the informed consent through a virtual Google questionnaire. "High" teacher stress and according to the dimensions of this scale, a group of teachers has a high level of stress in relation to anxiety, depression, pressures, and on the contrary, a group of teachers has normal or moderate levels in relation to beliefs, demotivation and bad coping. According to these results, an intervention program based on coping strategies has been proposed to cover and respond to the needs presented by teachers in relation to stress.

Keywords: Stress, depression, anxiety, beliefs, coping strategies.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, diversos organismos mundiales rectores en la salud y otros organismos sociales refieren que uno de los elementos básicos para una buena calidad de vida, es la salud mental, sin embargo, se puede ver que no se toma en cuenta este aspecto tanto a nivel mundial como local, priorizando la salud física y la economía en el bienestar de la persona, lo causa con el tiempo problemas como estrés, conocido hoy en día como la principal causa de enfermedad de en todo el mundo.

El estrés laboral en los últimos años es considerado un importante problema mundial, debido ocasiona pérdidas millonarias, el Institute of Management (1996) aprecia que 270.000 millones de personas se retiran en un trabajo a diario por problemas relacionados con el estrés, lo que causa costes por enfermedad y pérdida de producción de 7.000 millones GBP1 (libras esterlinas). En el Perú los reportes de salud, indican que aproximadamente el 60% de la población padece de estrés y el 70% de las personas trabajadoras activas del Perú sufren estrés laboral y tres de cada diez personas Lima y Callao, presentan un alto nivel de tensión o estrés.

Las causas pueden ser diversas como problemas en lo económicos, en la salud, por el trabajo, con los estudios, con la familia o pareja y si hablamos del sexo femenino determinó que mujeres reportan mayores niveles de estrés (63%).

Por otro lado, según los autores Gutiérrez, Morán y Sanz (2005), refieren que los maestros están expuestos a estrés ambiental eso dado por la interacción de con la parte administrativa y con las demandas propias de su profesión pues son elementos que generan tensión pues este a diario busca el cumplimiento de sus labores, por ello se puede afirmar que el estrés laboral trae consigo muchas consecuencias negativas que afectan a la salud del trabajador y el clima familiar.

Además de ello, se le suma como factor ambiental desencadenante de estrés a la pandemia por Covid – 19, siendo este

un elemento estresor debido al cambio en las tareas diarias del docente y el afán por cumplir con todo se eleva, además del miedo a algún contagio o muerte por Covid.

Por todo lo expuesto anteriormente se puede decir que esta dificultad también se presenta en la I.E. "Juan XXIII" de Cajamarca, ya que la carga de responsabilidades y el desafío del trabajo remoto a causa de la pandemia ha traído como consecuencia que los docentes desarrollen problemas de estrés manifestándose con síntomas como alteración del sueño, dolor de cabeza, irritabilidad, agotamiento físico y psicológico, siendo necesaria diversas técnicas para el afrontamiento del estrés laboral.

Es así que la presente investigación plantea como problema: ¿Cómo sería el diseño de un programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento para disminuir los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Cajamarca 2021?, intentando así justificarla en tres niveles, en el aspecto científico pues con esta investigación se tendrá un antecedente para que en el futuro se desarrollen investigaciones más complejas y se propongan mejores programas de intervención generen así un avance en la ciencia y psicología.

La parte social ya que a través de esta investigación contribuirá al conocimiento y desarrollo de múltiples estrategias de abordaje en temas relacionados al afrontamiento del estrés teniendo efectos positivos en la sociedad y salud mental. Por otro lado, a nivel personal pues podré conocer las potencialidades y falencias en el desarrollo de programas de prevención o intervención, fortaleciendo mi conocimiento y experiencia como profesional, permitiéndome mejorar y diseñar diversos programas o propuestas de políticas de salud pública que aborden las necesidades de cada persona.

Del mismo modo para la realización de esta investigación se ha considerado en el objetivo general: Diseñar un programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento para disminuir el estrés laboral docentes de una institución educativa de Cajamarca

2021, y proponiendo como objetivos específicos primero identificar el nivel de estrés en docentes de una institución educativa de Cajamarca 2021. Segundo fundamentar la importancia del programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento para disminuir el estrés laboral en docentes. Y finalmente elaborar el programa de intervención con estrategias de afrontamiento en estrés laboral en los docentes de una institución educativa de Cajamarca.

Respecto a la hipótesis que nos dice que si diseñamos y aplicamos un programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento entonces disminuirá el estrés en los docentes de una institución educativa de Cajamarca 2021, es tácita por ser un estudio descriptivo – propositivo.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio de investigación que a continuación se presenta tiene una base científica en estudios previos de ámbito internacional, nacional, y local, haciendo mención a las investigaciones internacionales tenemos a Orozco (2018) quien hizo una investigación con objetivo de determinar qué nivel de estrés de los docentes de la Facultad de Psicología Clínica y Psicología Industrial u Organizacional de tiempo completo de la Universidad Rafael Landívar.

Identificando que para sus resultados el nivel de estrés de los docentes es en gran porcentaje muy bajo, además verificó que las variables como sexo, estado civil, trabajo extra carga familiar como el tener o no hijos, no influyen en los niveles de estrés de los docentes. En consecuencia, concluyó que la media aritmética en relación a los porcentajes de estrés para ambas carreras se ubica en un percentil alto y de estos un grupo significativo presenta un nivel muy bajo de estrés, lo cual expone que los docentes de la Facultad de Humanidades de las carreras estudiadas logran tener buen control de éstos.

Otro estudio de los autores Peña y Jacome (2020) titulado: Perfil del estrés en docentes de instituciones de nivel secundario, realizado con el objetivo de identificar las áreas de estrés de los docentes, utilizando como instrumento de investigación la prueba perfil del estrés de Nowack desarrollado bajo un método descriptivo con un enfoque cuantitativo.

Obtuvo como resultados que los niveles más altos de estrés se encuentran relacionados a la mitigación de la amenaza y concentración del problema, concluyendo así que los docentes se encuentran expuestos en relación al cuidado de su salud mental, en concreto frente al estrés, pues el organismo gubernamental, a pesar de tener contemplado en la ley del trabajo esto, no ofrece una atención necesaria.

En cuanto a antecedentes nacionales tenemos a Cuba (2019) quien realizó una investigación de maestría denominada : Estrés

laboral en docentes de educación, cuyo fin fue establecer diferencia significativa de la variable estrés laboral, considerando criterios de evaluación el estado civil, condición laboral, origen laboral, nivel socioeconómico, género, años de servicio profesional

Se basó en un diseño descriptivo-comparativo con enfoque cuantitativo de corte transversal de nivel descriptivo, y con los resultados obtenidos se concluyó que no existe diferencia relevante en el estrés laboral de los docentes en relación a la condición laboral, origen laboral, estado civil, situación socioeconómica, género, ni tiempo de servicio, por ello se indica que es vana la repercusión de estos elementos en la explicación del estrés laboral docente.

También tenemos una investigación de postgrado realizada por Gallegos (2019) titulada: Estrés laboral en docentes de una institución del distrito de Independencia - 2019, con el fin de determinar los niveles de estrés laboral en docentes, dicho estudio tuvo una población y muestra de 40 docentes. Y en su metodología empleó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva simple, no experimental, transversal. Para su recopilación de información empleó como técnica e instrumentos las encuestas y el Inventario de Estrés para Maestros (IEM), el cual según los resultados pudo concluir que los docentes tienen un grado de estrés laboral que va de moderado a severo.

En el mismo año tenemos otra investigación de Agurto y Albino (2019) titulada: "Estilos de afrontamiento frente al Síndrome de Burnout en docentes durante el año 2019, cuyo objetivo fue describir los estilos de afrontamiento que contribuyen en los docentes a un mejor trabajo en dicha institución y así prevenir el síndrome de Burnout.

Con un enfoque cualitativo pues al indagar sobre información se podrá hacer una interpretación según los resultados, además es de tipo fenomenológico pues está orientado a recoger de aquellas personas que han experimentado una lista de acontecimientos según el tema de estudio. En su muestra se tuvo 80 docentes, concluyendo que los maestros emplean las estrategias de afrontamiento de forma

individual y colectivas las cuales están centradas en el malestar y en las emociones, además en su mayoría estas estrategias han sido alcanzadas a lo largo de vida profesional.

Por otro lado, a nivel local existen estudios como el realizado por Ramón (2018) titulado “Estrés ocupacional y Satisfacción laboral en docentes de una provincia de Cajamarca, con el fin determinar la relación existente entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral, este estudio estuvo bajo un diseño descriptivo correlacional, no experimental, con un corte transversal, así mismo la población estuvo compuesta por 420 docentes y para su muestra se consideraron 110, los instrumentos utilizados fueron Escala para el estrés docente ED - 6 y la Escala de satisfacción laboral docente.

Obteniendo como resultado que los docentes presentan una correlación inversa y significativa en la mayoría de las dimensiones de las variables estrés y satisfacción laboral; con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.535, lo que demuestra que a mayor estrés docente existe menor satisfacción laboral siendo una correlación inversamente proporcional y también significativa. Concluyendo así que la satisfacción en el ámbito laboral de los docentes afecta su desempeño laboral.

En esa misma línea tenemos un estudio realizado por Hernández (2020) cuyo objetivo fue identificar la relación entre estrés laboral y calidad de vida que tienen los docentes de instituciones públicas de nivel primario con quintil 1 en tiempos época de pandemia por Covid - 19, presentando un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional de diseño de investigación no experimental y con un corte transversal, la recopilación de sus datos fue mediante encuestas utilizando como instrumentos la Escala de Estrés Docentes (ED-6) y la Escala de Calidad de Vida adaptado al Perú en el año 2018, en sus resultados finales se pudo ver una correlación significativa e inversa ($Rho = -.509, p < .01$) aceptando así la hipótesis alterna y rechazando la nula.

En relación a las bases teóricas que apoyan esta investigación es crucial destacar algunos conceptos como lo es la palabra estrés, que deriva del griego *stringere*, el cual significa provocar o generar presión, este término se empleó por primera vez en el siglo XIV y desde esa fecha en adelante durante muchos años se utilizaron numerosos términos en inglés que eran una versión de la misma pero siempre se hacía referencia al estrés.

Es a mediados del siglo XIX es Claude Bernard quien explica que los cambios externos producidos en el ambiente pueden alterar al organismo y por ello es muy importante que este a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios en su organismo, alcanzara la estabilidad de *milieu interieur* (medio interior). Determinando así que este puede ser una de las primeras consecuencias condicionales de disfunción, causadas por el rompimiento del equilibrio en el organismo al estar sometido a estrés.

Además, se sabe que el estrés afecta a las personas de diferentes formas y de diferente intensidad y algunos eventos pueden causar mucho estrés en una persona, empero ser diferente en otra, aun así, debemos saber que el efecto del estrés no siempre es negativo. (Wayne y Robert, 2006).

Adicionando a esto, es importante mencionar que se presentan dos tipos de estrés, el primero es nombrado como Eutrés o también denominado estrés positivo, este simboliza aquel estrés en el que la persona reacciona ante un elemento o evento estresor, sin embargo, perdura su mente creativa, abierta, preparando al cuerpo y a la mente para una función o respuesta adaptativa y óptima. Este tipo de estrés se da con frecuencia cuando las condiciones externas son positivas (placer, armonía, alegría, etc.) y por consiguiente el individuo se siente motivado para desarrollar sus actividades laborales.

El segundo tipo es denominado distrés o también conocido como estrés negativo, este es perjudicial para la persona pues se produce por una sobrecarga de situaciones como por ejemplo el excesivo trabajo o los problemas que no son asimilables para la

persona, lo que ocasionalmente desencadena una alteración física y psicológica que da como resultado un descenso en la productividad de individuo, el surgimiento de enfermedades psicosomáticas y deterioro físico apresurado (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales, 2016)

De igual forma, al hablar del estrés es importante conocer los mecanismos de reacción este, que están conformados por la fase de alarma que es lo primero que se produce en la persona y origina una reacción del sistema nervioso en su elemento simpático, produciendo el máximo nivel de energía similar al que enfrentamos en un situación difícil suscitando diversas respuestas en el cuerpo de la persona, como por ejemplo la agudización de los sentidos, el aumento en la frecuencia cardíaca, tensión muscular, elevación del flujo sanguíneo, etc.

Luego tenemos la fase de resistencia representada por el mantenimiento de la situación de alerta en el que no hay relajación, aquí el hipotálamo encontrado en la región medial del cerebro el cual recolecta los mensajes - respuestas de la corteza cerebral, con el objetivo de utilizar las reservas energéticas del organismo para seguir en la lucha o permanecer alerta ante el evento estresante.

Finalmente se da la fase de agotamiento, caracterizada por que el estrés se mantiene durante un periodo de tiempo extendido dependiendo de las respuestas de cada individuo, aquí no disminuye el nivel de resistencia por lo que el organismo empieza agotarse y aparece la fatiga unido a signos tanto físicos como psicológicos, que nos da a entender con algunas señales que es necesario descansar para reponer nuestro desgaste vital producto del estrés.

Aquí se da la fase que provoca en la persona debilidad, deseo de huida, alteración del sueño, aparece sensación de angustia y muchos otros problemas en la salud de la persona.

En condición de lo anteriormente expuesto se encuentran las siguientes consecuencias del estrés que podemos clasificar en: Consecuencias físicas: donde se presentan alteraciones cardiovasculares (hipertensión arterial, infarto, problemas dermatológicos, problemas digestivos, problemas sexuales,

problemas musculoesqueléticos, úlcera péptica, alteración del sistema autoinmune, del, sistema nervioso (cefaleas, migrañas) y del sistema endocrino.

Y en las consecuencias psicológicas se da un deterioro cognitivo, deterioro de las relaciones personales, ansiedad y/o depresión, problemas para la toma de decisiones, trastornos del sueño, trastornos sexuales y afectivos, desórdenes mentales o de conducta, problemas laborales.

Ademas es importante hablar de los estilos de afrontamiento de la persona pues son la base del manejo del estrés, siendo importante primero definir el termino afrontamiento y según los autores (Lazarus y Folkman, 1986), nos dicen que es el conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales variables, adoptados por el individuo para enfrentarse a las exigencias o necesidades puntuales externas o internas de la persona que son valoradas como un excedente o desbordante de sus recursos aprendidos.

En esta misma línea Orbegoso (2019) cita a Castaño y León quienes definen al afrontamiento como un proceso, en el cual los pensamientos, sentimientos y conductas de la persona afectan su interacción con una situación de estrés. También Mella (2020) menciona que el afrontamiento, es un proceso multidimensional y complejo, el cual incluye esfuerzos cognitivos y conductuales de cada persona para el control de diferentes situaciones estresantes, estas estarán influidas por aspectos internos y externos de cada persona.

En relación a las teorías del afrontamiento tenemos a la Teoría que estudia el afrontamiento al estrés de Lazarus y Folkman citado por Condori y Feliciano (2020). Esta teoría indica al estrés y el afrontamiento como el intercambio que se produce entre la persona y su contexto, donde los niveles de estrés resultan cuando una persona siente que está en peligro su propio bienestar físico o psicológico, dándole a este un valor, que es muy diferente en cada persona, pueden estar relacionados al estado de salud, la energía física,

motivación, las creencias, influencia social, capacidad para la resolución de los problemas y habilidades interpersonales.

Al hablar de afrontamiento es necesario también conocer las dimensiones por las cuales está conformada y según lo propuesto por Lazarus y Folkman citado Feliciano (2020). Tenemos al afrontamiento del estrés centrado en el problema el cual intenta cambiar la situación existente, ya sea alejando o minimizando el efecto del amago, conocido como esfuerzos asertivos para cambiar una situación no agradable, estando influenciada o relacionada también con la autoestima que uno posee.

Otra dimensión es el afrontamiento al estrés centrado en la emoción que según el autor busca minimizar o eliminar algunas reacciones emocionales, las cuales se desencadenan de una fuente estresante, con el propósito de buscar soporte emocional, también busca la reinterpretación positiva y desarrollo personal, el cual se valora la dificultar o malestar de manera positiva, identificando características buenas a la experiencia estresante.

Finalmente tenemos la otra dimensión que es el afrontamiento al estrés centrado en la evitación del problema donde el autor (Moran 2005), lo define como estilos potencialmente disfuncionales, ya que se centrarán en la evitación del problema sin utilizar ningún medio para afrontarla, caracterizada por la negación al problema y el sentimiento de huida, esperando que algo milagroso lo ayude a superar dicho agente estresante.

Al hablar de afrontamiento es importante también conocer que estilos de afrontamiento al estrés existen, por los que se puede mencionar lo planteado por Carver (1997) los cuales son: el afrontamiento activo caracterizado por las acciones directas, de buscan el incremento del esfuerzo para reducir o eliminar al estresor y disminuir sus efectos negativos, la Planificación donde se piensa o evalúa de qué manera se afrontará haciendo una reflexión del problema. Luego tenemos el apoyo emocional que busca la simpatía y la comprensión.

En esta misma línea está el apoyo instrumental que busca la ayuda, consejo, información a personas en relación al problema, además de una reinterpretación positiva buscando crecer y mejorar a partir de la situación, lo que implica aceptar el hecho de lo que está ocurriendo, que muchas veces lleva a refugiarse en la religión en momentos de estrés. Por otro lado, en también tenemos a la desconexión conductual que está relacionada con la disminución de energía para afrontar al estresor, seguido del desahogo y tendencia a expresar o descargar sentimientos asociados a la situación estresante.

Finalmente, en relación a la investigación es importante mencionar algunos términos básicos como lo son: Estrategias caracterizado por el conjunto de acciones, bien pensadas, encaminadas hacia un objetivo fijado, para lo cual se utilizan ciertas actividades cognitivas y conductuales que apoyan a lograr el objetivo trazado.

También tenemos al término afrontamiento definido por Condori y Feliciano (2020) como la capacidad de la persona para enfrentarse a una determinada situación deseada o no, que demanda de una actividad de tipo cognitivo y conductual, considerada como una respuesta adaptativa o que cada persona tiene frente algunas situaciones estresantes o difíciles de afrontar.

Finalmente está es término estrés laboral definido como el sentimiento de tensión emocional o física, el cual proviene de algún pensamiento o situación que implican demandas fuertes para cada persona.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

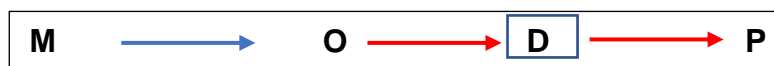
Tipo de investigación:

La presente investigación es tipo aplicada pues busca identificar una realidad compleja y al mismo tiempo ahondar sobre esta sin realizar alguna intervención, ni controlar las variables de estudio, del mismo modo indaga en la producción de un nuevo conocimiento según los hallazgos de la investigación (Murillo,2008) adicionando a esto el método que tiene un enfoque cuantitativo pues utiliza como herramienta la recopilación de información y el análisis estadístico de datos numéricos para establecer patrones de comportamiento. (Pita y Pértigas, 2002).

Diseño de investigación:

El estudio tiene un diseño no experimental con un corte transversal y de alcance descriptivo - propositivo porque al ser descriptivo recoge información en relación a los niveles de un fenómeno específico partir de la aplicación de un pre test a una muestra de estudio generando una problemática y al ser propositivo busca elaborar como propuesta un programa de intervención para mejorar los niveles de desempeño laboral en los docentes (Hernández, 2016)

Esquema:



Dónde:

M: Muestra del estudio

O: Observación de línea base

D: Diagnóstico y evaluación (línea base)

P: Propuesta de programa o plan de intervención

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Identificación de las variables:

Variable Independiente: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Definición conceptual:

El afrontamiento está referido al trabajo cognitivo y conductual que hace la persona para controlar o responder a las exigencias actuales externas y/o internas de su entorno que están valoradas como excesivas o desbordantes (Lazarus y Folkman, 1984).

Definición operacional:

El programa de intervención propuesto está constituido por 12 sesiones dentro de las cuales se consideró las dimensiones del instrumento utilizado que es la Escala de estrés Docente ED - 6, que son ansiedad, depresión, presiones, creencias, desmotivación y mal afrontamiento.

Escala de medición: Nominal

Variable Dependiente: ESTRÉS EN DOCENTES

Definición conceptual:

Es una reacción que depende del efecto que tenga el conjunto de demandas del trabajo y los moderadores de las mismas las cuales están asociadas al grado de percepción de cada persona Karasek (1981)

Definición operacional:

Para esta variable se midió a través de una escala (pretest) que valoró el nivel de estrés que presentan los docentes previos al diseño del programa de intervención.

Considerando como instrumento la Escala de Estrés Docente ED- 6 validada para la realidad cajamarquina en el año 2018 con una confiabilidad de 0,930 que busca conocer el nivel de estrés docente, esta escala está conformada por 77 ítems y contiene 6 dimensiones que miden: Ansiedad (ítem 1 – 19) Depresión (Ítems 20 – 29), Presiones (Ítems 30 – 41),

Creencias (Ítems 42 – 51), Desmotivación (Ítems 52 – 65) y Mal afrontamiento (Ítems 66 – 77).

Considerando que la valoración de cada ítem tiene una escala tipo Likert que va desde 1 – 5. Así mismo las categorías diagnósticas van desde muy bajo, bajo, normal, moderado hasta alto.

Se utilizó la Escala de Estrés docente ED-6 pues es un instrumento que cuenta con cualidades suficientes para ser utilizada en la población docente en por lo menos tres aspectos: detección temprana de problemas de estrés que tenga los docentes para una intervención psicológica a tiempo; muestra datos sobre el malestar de los docentes y las posibles causas así como consecuencias que están teniendo que es un importante dato para el diseño del tratamiento o intervención y, por último brinda un aporte para para investigaciones futuras.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población seleccionada para este estudio está conformada por 30 docentes de la institución educativa pública “Juan XXIII” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, que brinda enseñanza a estudiantes del sexo femenino.

Por ser la población pequeña y de difícil acceso no se trabaja con muestra, se estudiará a toda la población.

Criterios de inclusión:

- Docentes pertenecientes a la institución nombrados y contratados que tengan carga horaria activa.

Criterios de exclusión:

- Directivos, personal administrativo y auxiliares de la institución educativa.

Unidad de análisis:

Cada docente nombrado y contratado de educación nivel secundario pertenecientes a la institución educativa estatal “Juan XXIII” de la ciudad de Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

La técnica utilizada para este estudio fue la encuesta.

Instrumento

El instrumento utilizado para el recojo de la información fue la Escala de Estrés Docente ED – 6, creada por Gutiérrez, Moran y Sanz (2005) en el España cuyo fin es tener una herramienta de análisis y estudio para profesionales docentes, es una escala de tipo Likert siendo sus puntuaciones de 1 el menor hasta 5 el mayor grado. La validez de la prueba fue realizada a través del método ítems test, obteniendo como valor el alfa de confiabilidad 0.937, por lo que se considera a la prueba confiable.

Su administración puede ser colectiva o individual y tiene un total de 77 ítems y el tiempo de aplicación es en aproximado entre 30 a 35 minutos. Además, la escala está conformada por 6 dimensiones que son Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

También, fue adaptada y validada en la ciudad de Cajamarca por Ramón (2018) en dicha validación se consideró el criterio de jueces y la aplicación de una prueba piloto con docentes de la localidad buscando obtener un mayor manejo y efectividad relacionadas a la aplicación y comprensión del contenido obteniendo, como resultados al análisis obtuvo un Alpha de Cronbach de 0, 930 corroborando así que el instrumento es excelente para su uso. (Anexo 2)

Finalmente, después de la aplicación de este instrumento en la investigación se empleó el Programa estadístico SPSS versión 25.0 para el análisis de los datos

obtenidos a través del formulario de Google enviado a los docentes.

3.5. Procedimiento:

Como primer paso para el desarrollo de la investigación se fijó la población y muestra de estudio, siendo 30 docentes nombrados y contratados que tengan vínculo laboral con la institución educativa estatal de la ciudad de Cajamarca.

Luego se envió un documento de presentación por mesa de partes virtual a la Institución Educativa “Juan XXIII” - Cajamarca solicitando autorización para la aplicación del instrumento de evaluación que permitió del desarrollo de la investigación.

Luego de la respuesta dada por el director de la institución se procedió con una reunión virtual presentando del tema de investigación y explicación del instrumento a los docentes de la institución, luego de la reunión se les envió el consentimiento informado (Anexo 5) que fue firmado y reenviado a la investigadora para proceder a la aplicación del instrumento.

Finalmente debido a la crisis de emergencia sanitaria la aplicación del instrumento fue virtual por lo que envió un link que contiene Instrumento de evaluación ED – 6 ítem por ítem a todos los docentes nombrados y contratados de la institución educativa con carga horaria, para ello se utilizó el formulario virtual de Google.

Obtenida la información del instrumento desarrollado por los docentes se procedió al análisis de frecuencias de estos datos a través del programa SPSS versión 25.0

3.6. Método de análisis

Se realizó la recolección de los datos mediante de la aplicación de la Escala de Estrés Docente ED – 6

Luego el análisis estadístico a con el uso de la estadística descriptiva a través el programa SPSS versión 25.0 que

permitió describir y analizar los datos, valores, puntuación y distribución de frecuencia para cada dimensión de la variable de estudio según la base de datos obtenida con las respuestas emitidas por los participantes.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación va una función a las normas éticas de la investigación científica propuestas por Tamayo y Tamayo (2003) que consiste en la búsqueda de la verdad, ya que los resultados no serán manipulados, además de buscar beneficencia y no maleficencia puesto que busca contribuir con información útil que permitan tomar acciones de promoción y prevención primaria de la salud ante problemas como el estrés.

Así mismo considera la autonomía pues se respeta la decisión de cada persona quien a través de la firma del consentimiento informado acepta participar aplicación de instrumentos, y lo regido por el Código de ética profesional del colegio de psicólogos del Perú de respetar la libre participación y finalmente la confidencialidad, en el que la información recolectada es reservada y guardada por la investigadora.

IV. RESULTADOS

Los resultados que se muestran a continuación se obtuvieron después de la aplicación del instrumento de investigación y están organizados en tablas y cuadros estadísticos.

Análisis de niveles de la variable estrés docente y sus dimensiones.

Tabla 1

Nivel de la dimensión estrés de la variable estrés docente de una institución educativa – Cajamarca 2021

Nivel	N°	%
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Normal	1	3,3
Moderado	14	46,7
Alto	15	50,0
Total	30	100,0

Fuente: Escala de Estrés Docente ED - 6 aplicado a docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

En la tabla número 1, se evidencia las categorías descriptivas del estrés docente, según 5 niveles: muy bajo, bajo, normal, moderado y alto; describiendo las frecuencias de agrupamiento en sus diferentes categorías. Se observa que el 50,0% de participantes presenta estrés docente alto, el 46,7% moderado y el 3,3% de los docentes participante no presentan niveles de estrés.

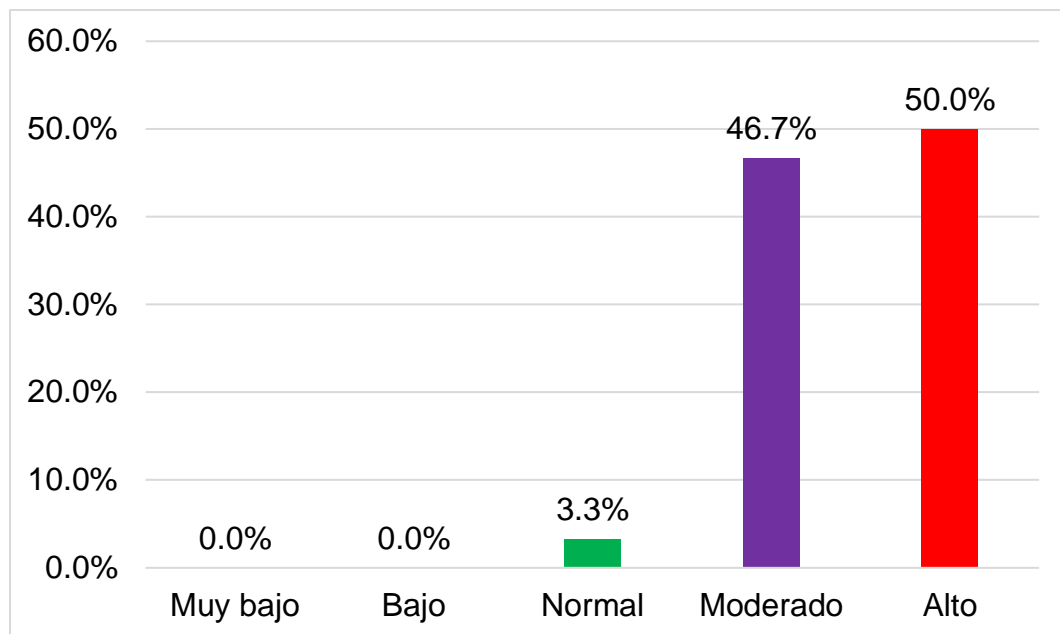


Figura 1 Nivel obtenido en la dimensión estrés de la variable estrés en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

Tabla 2

Nivel de la dimensión ansiedad en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

Nivel	N°	%
Muy bajo	0	0,0
Bajo	1	3,3
Normal	0	0,0
Moderado	7	23,3
Alto	22	73,3
Total	30	100,0

Fuente: Escala de Estrés Docente ED - 6 aplicado a docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

En la tabla número 2, se evidencia las categorías descriptivas de la dimensión ansiedad, según 5 niveles: muy bajo, bajo, normal, moderado y alto; describiendo las frecuencias de agrupamiento en sus diferentes categorías. Se observa que el 73,3% de participantes presenta ansiedad en el nivel alto, el 23,3% moderado esto nos

indicaría que los docentes constantemente sienten intranquilos ante los contratiempos laborales, les cuesta concentrarse y consideran una fuente de tensión su trabajo.

Por el contrario, un 3,3% de docentes presentan un nivel bajo de ansiedad por lo que se puede decir que este grupo puede afrontar de forma adecuada y sin temor diversas situaciones de ansiedad en su trabajo es decir no presentan niveles de ansiedad.

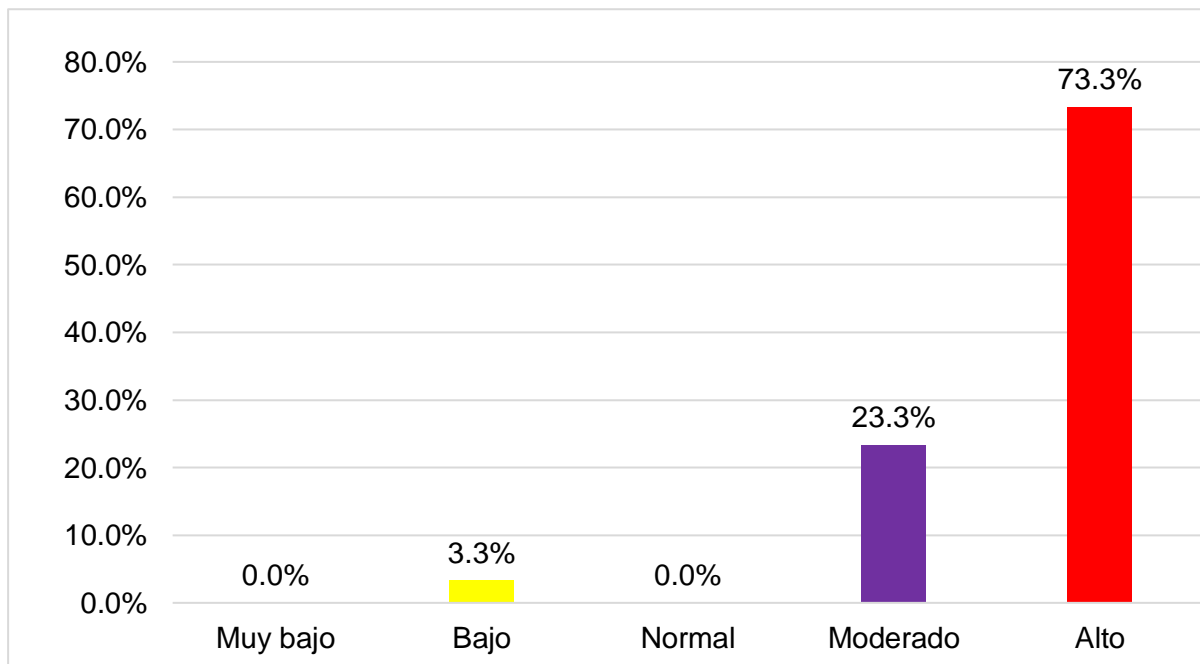


Figura 2 Nivel de la dimensión ansiedad en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

Tabla 3

Nivel de la dimensión depresión en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

Nivel	N°	%
Muy bajo	4	13,3
Bajo	4	13,3
Normal	5	16,7
Moderado	7	23,3
Alto	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Escala de Estrés Docente ED - 6 aplicado a docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

En la tabla número 3, se evidencia las categorías descriptivas de la dimensión depresión, según 5 niveles: muy bajo, bajo, normal, moderado y alto; describiendo las frecuencias de agrupamiento en sus diferentes categorías. Se observa que el 33,3% de participantes presenta nivel alto de depresión, el 23,3% nivel moderado, esto indicaría que los docentes se entristecen ante los problemas laborales, tienden a ser pesimistas ante los problemas del trabajo, tienen la sensación de estar derrotados.

Por el contrario, tenemos que el 16,7% de ubican en un nivel normal, el 13,3% en un nivel bajo y el otro 13,3% en el nivel muy bajo por lo que se puede decir que este grupo de docentes no siente falta de energía o pesimismo, tiene una visión optimista del trabajo es decir no presentan depresión.

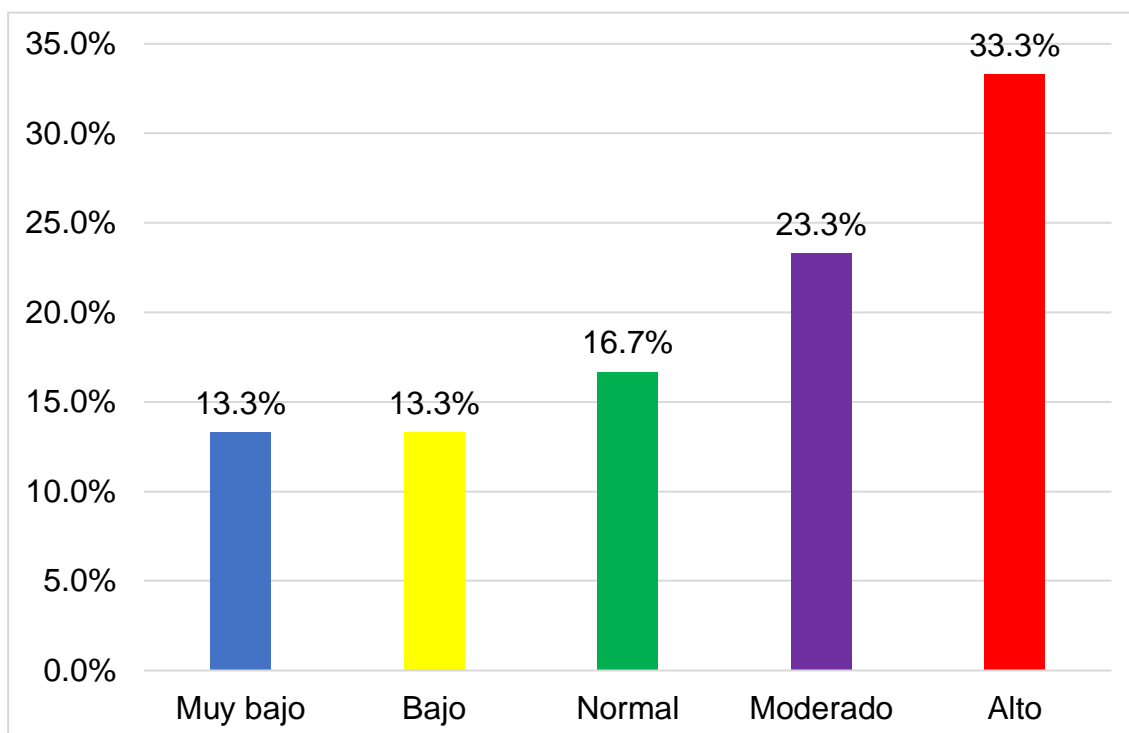


Figura 3 Nivel de la dimensión depresión en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

Tabla 4

Nivel de la dimensión creencias desadaptativas en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

Nivel	N°	%
Muy bajo	6	20,0
Bajo	8	26,7
Normal	14	46,7
Moderado	2	6,7
Alto	0	0,0
Total	30	100,0

Fuente: Escala de Estrés Docente ED - 6 aplicado a docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

En la tabla número 4, se evidencia las categorías descriptivas de la dimensión depresión, según 5 niveles: muy bajo, bajo, normal, moderado y alto; describiendo las frecuencias de agrupamiento en sus diferentes categorías. Se observa que el 46,7% presenta nivel normal de creencias desadaptativas, el 26,7% nivel bajo, el 20,0% nivel muy bajo por lo que se puede decir que este grupo de docentes cree que los problemas de la educación se pueden solucionar, consideran a la educación y enseñanza como algo muy importante para formar a personas, creen que su trabajo es valorado por los demás es decir no presentan creencias desadaptativas.

En cambio, un 6,7% nivel moderado, por lo que se puede decir que este grupo siente que su trabajo no es valorado, que los padres exigen mucho al docente, pero no hay compromiso de ellos, que la educación no tiene solución y que a ellos se les paga por enseñar no por formar personas, es decir que este grupo presenta creencias desadaptativas. Finalmente, ningún docente se ha ubicado en el nivel alto.

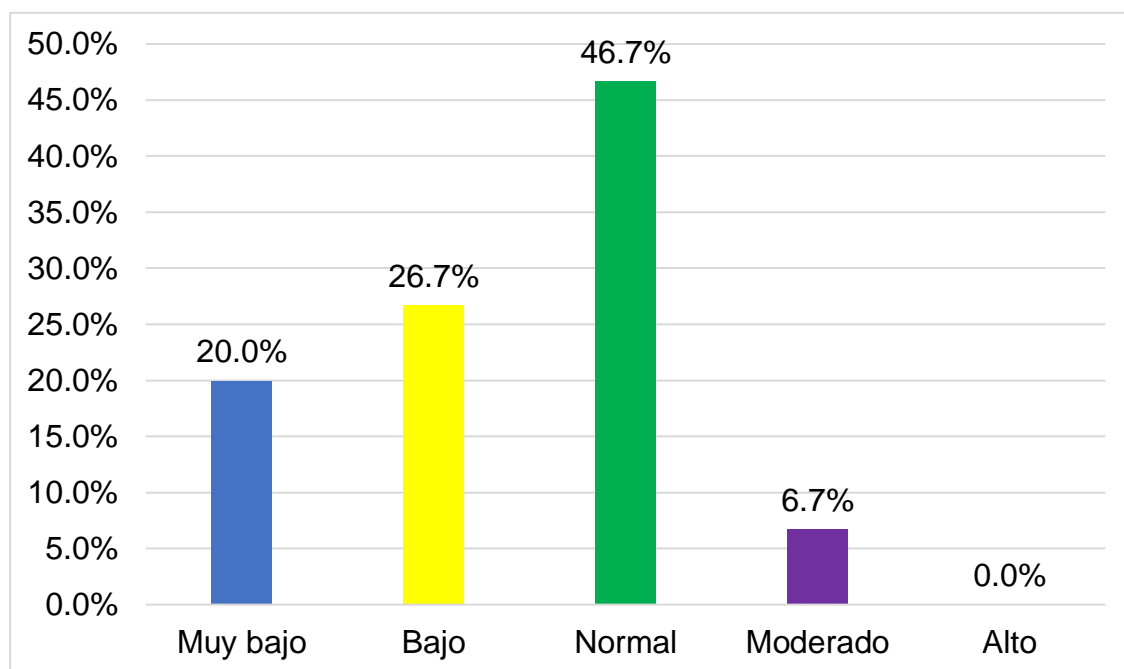


Figura 4 Nivel de la dimensión creencias desadaptativas en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

Tabla 5

Nivel de la dimensión presiones en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

Nivel	N°	%
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Normal	2	6,7
Moderado	74	13,3
Alto	24	80,0
Total	30	100,0

Fuente: Escala de Estrés Docente ED - 6 aplicado a docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

En la tabla número 5, se evidencia las categorías descriptivas de la dimensión presiones, según 5 niveles que van desde muy bajo, bajo, normal, moderado y alto; describiendo las frecuencias en sus diferentes categorías. Se evidencia que un 80,0% de los docentes presenta un nivel alto en presiones por lo que se puede decir que este grupo siente constantemente que el realizar las adaptaciones curriculares le resulta muy difícil, sienten la necesidad de que su jornada laboral acaba rápido y tener tiempo libre, perciben un mal clima laboral en su trabajo y la mayor parte del tiempo acaban sus jornadas laborales exhaustos.

También un 13,3% de docente logró un nivel moderado por lo que se puede decir que este grupo a veces le resulta difícil realizar las adaptaciones curriculares, en ocasiones siente que su jornada laboral lo deja muy exhausto, a veces se siente desbordado con su trabajo. Por otro lado, se puede ver que el 6,7% nivel normal y ningún docente se ha ubicado en los niveles bajo y muy bajo por lo que se puede decir que este grupo de docentes se siente bien en su ambiente laboral, le

resulta fácil adaptarse a los cambios curriculares, termina sus jornadas laborales satisfecho con su trabajo, es otras palabras este grupo de docentes no presentan niveles de presiones relacionados al estrés.

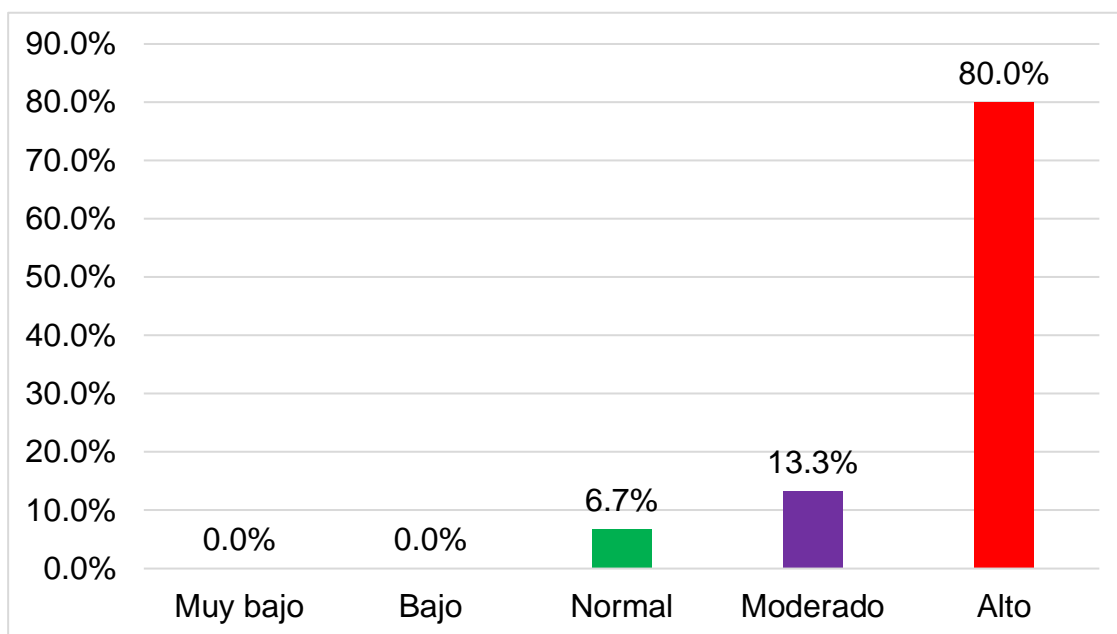


Figura 5 Nivel de la dimensión presiones en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

Tabla 6

Nivel de la dimensión desmotivación en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

Nivel	N°	%
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Normal	0	0,0
Moderado	19	63,3
Alto	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Escala de Estrés Docente ED - 6 aplicado a docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

En la tabla número 6, se evidencia las categorías descriptivas de la dimensión desmotivación, según 5 niveles: muy bajo, bajo, normal, moderado y alto; describiendo las frecuencias de agrupamiento en sus diferentes categorías. Se puede ver que el 63,3% de participantes tiene un nivel moderado de desmotivación por lo que se puede decir que este grupo de docentes siente que en ocasiones sus alumnos no lo consideran buen docente, considera que en ocasiones su trabajo no contribuye a la sociedad, y que en ocasiones pierde la motivación por la enseñanza.

Por otro lado, también se puede ver que un 36,7% de docentes tiene un nivel alto en desmotivación, esto nos indica los docentes han perdido la motivación por la enseñanza, ya no disfrutan su trabajo como antes, está muy distanciado de la idea de ser profesor con la que inició a ejercer y su trabajo le resulta monótono. Sin embargo, se puede evidenciar que ningún docente se ha ubicado en los niveles normal, bajo y muy bajo por lo que se puede decir que en esta dimensión los docentes si presenta niveles de desmotivación.

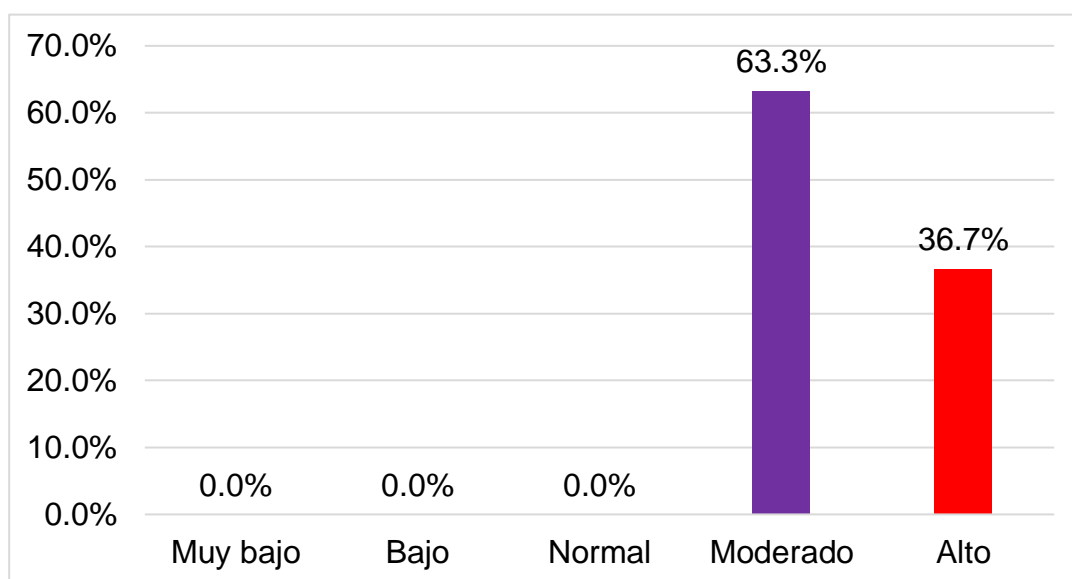


Figura 6 Nivel de la dimensión desmotivación en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

Tabla 7

Nivel de la dimensión mal afrontamiento en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

Nivel	N°	%
Muy bajo	1	3,3
Bajo	0	0,0
Normal	5	16,7
Moderado	13	43,3
Alto	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Escala de Estrés Docente ED - 6 aplicado a docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021.

En la tabla número 7, se evidencia las categorías descriptivas de la dimensión mal afrontamiento, según 5 niveles: muy bajo, bajo, normal, moderado y alto; describiendo las frecuencias de agrupamiento en sus diferentes categorías. Se muestra que el 43,3% de participantes tiene un nivel moderado de mal afrontamiento por lo que se puede decir que los docentes en ocasiones fácilmente se ponen triste, el trabajo en el aula a veces o le resulta acogedor y a veces le es difícil adaptarse a los cambios de su trabajo.

Por otro lado, un 36,7% de docentes logró un nivel alto lo que nos indica que mayormente los docentes se desaniman o se sienten tristes ante alguna situación de su trabajo, les cuesta adaptarse a los cambios, les cuesta resolver los problemas del trabajo y sienten que el trabajo afecta de forma negativa su vida personal.

Por el contrario, el 16,7% nivel normal y un 3,3% en nivel muy bajo por lo que se puede decir que este grupo de docentes siente que puede resolver los problemas de su trabajo con facilidad, busca ayuda

o apoyo en sus compañeros cuando tiene alguna dificultad y se siente animado y motivado a pesar de los problemas del trabajo, es otras palabras este grupo de docentes no presenta niveles de mal afrontamiento.

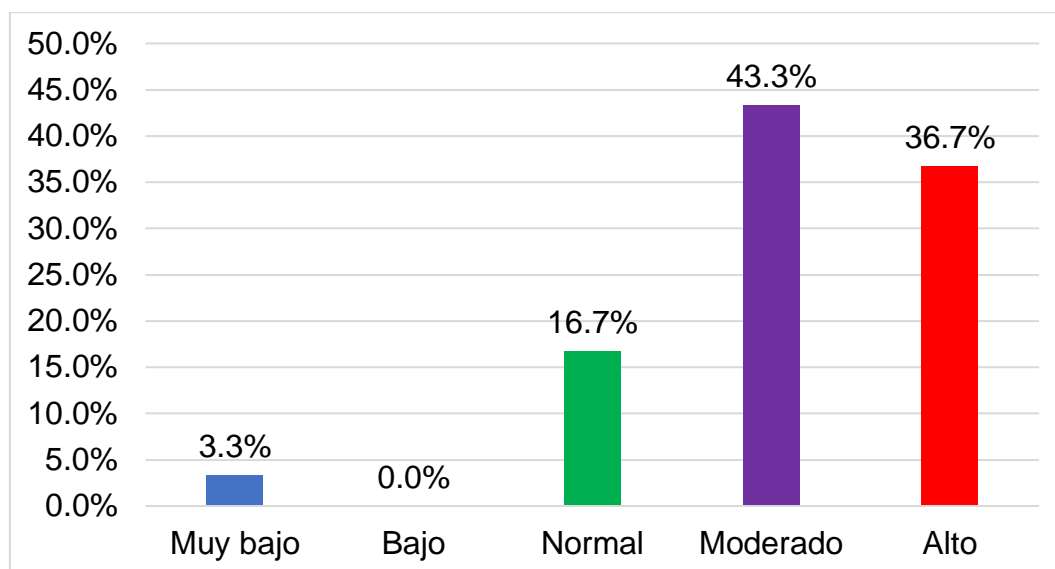


Figura 7 Nivel de la dimensión mal afrontamiento en docentes de una institución educativa – Cajamarca 2021

4.2. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

4.2.1. Título:

“Me siento bien y libre de estrés”.

4.2.2. Población objetivo

Docentes de una institución educativa del distrito de Cajamarca.

4.2.3. Número de sesiones

12 sesiones

4.2.4. Duración de las sesiones

60 minutos cada sesión

4.2.5. Evaluación

Aplicación de pre test

Para medir la efectividad del presente programa se aplicará la escala de estrés docente ED – 6.

4.2.6. Temas y cronograma de aplicación:

N°	Tema	Noviembre				Diciembre				Enero			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1	Ansiedad, signos y síntomas.	X											
2	Identifique sus signos y síntomas de ansiedad.		X										
3	Depresión, causas y consecuencias.			X									
4	Técnicas de relajación para el afrontamiento de la depresión.				X								
5	Organización del tiempo.					X							
6	Trabajo bajo presión.						X						
7	Ideas y/ o creencias de la persona.							X					
8	Creencias irracionales y creencias adaptativas.								X				
9	Desmotivación, causas y consecuencias									X			
10	Metas personales y profesionales.										X		
11	Afrontamiento emocional											X	
12	Comunicación y expresión de emociones.												X

4.2.7. Metodología:

Este programa se a elaborado bajo un método de participación mediante el trabajo grupal e individual de los

participantes, además del desarrollo de dinámicas de animación y proyección de videos motivadores e informativos, finalmente se ha considerado una retroalimentación y asignación de actividades semanales relacionadas al tema de cada sesión.

4.3. FUDAMENTACIÓN:

El estrés en los últimos años es considerado un importante problema mundial, ya que ocasiona pérdidas millonarias a diario por problemas relacionados con el estrés, lo que supone unos costes por enfermedad y pérdida de producción de 7.000 millones, afectando no solo a las organizaciones públicas o privadas, sino también a la familia y ambiente.

Por otro lado si hablamos de docente es referirnos a un grupo de profesionales dedicados y comprometidos con la enseñanza y desarrollo del país, pero también es una de las carreras muy sacrificada, pues además de requerir constante preparación y dedicación por parte del docente está es mal reconocida por la población y mal remunerada por el estado, si es esto le adicionamos la pandemia por la Covid – 19 podemos decir que es uno de los factores externos que se suman como un elemento estresor, esto debido al cambio en el ritmo de vida que han tenido las personas y a que las tareas diarias a realizar son mucho más complejas e inciertas y el afán por cumplir con todo se eleva e incluso no los deja ser eficaces como se desea, generando que estas situaciones llega a ser difícil de afrontar para el docente y resulte muy cansada afectando su rendimiento laboral a causa del desgaste físico, emocional o mental, lo cual impide un bien desarrollo personal.

Y como lo manifiesta Lazarus y Folkman en su teoría que estudia el afrontamiento al estrés se puede decir que el afrontamiento es una reacción que se produce entre la persona y su contexto, donde los niveles de estrés resultan cuando una persona siente que está en peligro su propio bienestar físico o psicológico, dándole a este un valor, que es muy diferente en cada

persona, pueden estar relacionados al estado de salud, la energía física, motivación, las creencias, influencia social, capacidad para la resolución de los problemas y habilidades interpersonales.

Y dentro de sus dimensiones tenemos al afrontamiento del estrés centrado en el problema el cual intenta cambiar la situación existente, ya sea alejando o minimizando el efecto del agente, conocido como esfuerzos asertivos para cambiar una situación no agradable, estando influenciada o relacionada también con la autoestima que uno posee.

Otra dimensión es el afrontamiento al estrés centrado en la emoción que según el autor busca minimizar o eliminar algunas reacciones emocionales, las cuales se desencadenan de una fuente estresante, con el propósito de buscar soporte emocional, también busca la reinterpretación positiva y desarrollo personal, el cual se valora la dificultad o malestar de manera positiva, identificando características buenas a la experiencia estresante.

Finalmente tenemos la otra dimensión que es el afrontamiento al estrés centrado en la evitación del problema, definiéndola como los estilos potencialmente disfuncionales, ya que se centrarán en la evitación del problema sin utilizar ningún medio para afrontarla, caracterizada por la negación al problema y el sentimiento de huida, esperando que algo milagroso lo ayude a superar dicho agente estresante.

Por ello tomando en cuenta esta problemática, se ha visto necesario elaborar un programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento para deducir los niveles de estrés docente a través de la aplicación de diversas sesiones, que les permita identificar sus estados emocionales y físicos, organizar su tiempo de trabajo, identificar sus ideas y creencias y desarrollar estrategias de afrontamiento hacia el estrés. (ver anexo 5)

V. DISCUSIÓN:

El estrés y en especial lo relacionado al estrés laboral ha sido y es un problema y un tema que estos últimos años ha generado más controversia y preocupación pues venido incrementándose y ocasionando diversos problemas de salud no solo a nivel físico, sino emocional y cognitivo, sumándole a esto el tema de la pandemia por COVID – 19 donde las personas se vieron en la necesidad de cambiar diversas rutinas para afrontar esta realidad.

La autora considera importante este tema ya que el estrés laboral es un problema constante en la salud de la sociedad pues es de conocimiento que las grandes demandas laborales y en la actualidad la pandemia por COVID – 19 ha generado dificultades en el afrontamiento del estrés viéndose una afección física y emocional en gran parte de la población, siendo los docentes uno de los grupos profesionales más expuesto del mundo entero y aunque la educación es uno de los pilares y la base fundamental para el desarrollo de un país, todavía el docente no es reconocido como tal.

El hablar de docente es resaltar que año a año se encuentran en un reto constante para el docente pues el avance científico y las exigencias de la sociedad con cada día más frecuentes, lo que genera que el docente de más tiempo, sacrificio y dedicación y preparación para enseñar a sus estudiantes pero eso no queda ahí ya que son muchas las exigencias pero baja remuneración y malas las condiciones laborales a las que se enfrentan a diario, lo que lo que podría generar un aumento los niveles de estrés laboral y si a esto le sumamos otros elementos externos como lo es la pandemia por la COVID – 19, la familia y la sociedad podría surgir una desestabilidad emocional y alteración en su salud física y mental.

Frente a ello la autora a creído importante responder al objetivo general de esta investigación el cual es diseñar un programa basado en estrategias de afrontamiento para reducir los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Cajamarca, ya que como es de conocimiento todavía existe una intervención precaria por

parte de ministerio de educación en relación a los temas de salud mental en docentes y es el estrés laboral el que genera problemas en el desempeño y motivación de los docentes con consiguiente con este programa se logrará reducir los niveles de estrés permitiendo así un desempeño óptimo en trabajo y un mejor clima familiar de cada docente.

Para responder a esta afirmación se tiene como evidencia las investigaciones previas realizadas como por ejemplo la de Esquivias (2019) quien realizó una investigación como parte de su tesis de posgrado donde busco comprobar que a través de la aplicación del programa si es posible puede reducir significativamente los niveles de estrés docente considerando para esto que cada una de las dimensiones de su instrumento estén relacionados dicho programa el cual consistió en una intervención cognitivo conductual de 10 sesiones.

Demostrando en sus resultados la efectividad de los programas pues evidenció que el grupo docente que participó en el estudio y en la aplicación del programa disminuyó de manera significativa sus niveles de estrés ya que antes de la aplicación del programa los niveles de estrés estaban en 215,7 y después de la aplicación del programa fue 171,65, comprobándose así su hipótesis planteada.

Respecto al objetivo específico identificar los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Cajamarca mediante la Escala ED – 6 se evaluaron 7 áreas. Estrés laboral docente, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento donde se puede afirmar que dichos docentes tienen altos niveles de estrés laboral esto está evidenciado en los resultados obteniendo según el instrumento aplicado. En cuanto a la dimensión estrés docente 46,7% en nivel moderado y 50% nivel alto, esto nos constata que la mitad de esta muestra se halla con un nivel de estrés alto lo que nos arroja de acuerdo a la teoría, la posibilidad de que existan alteraciones en el bienestar físico y emocional del docente a causa del estrés.

Esto concuerda con los resultados de investigaciones previas como la de Ramón (2018) donde encontró que los profesores padecen de niveles de altos de estrés en su ambiente laboral que afecta su desempeño debido al mal afrontamiento que tiene ante eventos estresores.

En esa misma línea, según los resultados obtenidos en las dimensiones se puede ver que para la dimensión ansiedad un 23,3% de los docentes revelan un nivel de ansiedad moderado y un 73,3% presenta niveles altos de ansiedad, esto nos indicaría que los docentes constantemente sienten intranquilos ante los contratiempos laborales, les cuesta concentrarse y consideran una fuente de tensión su trabajo, por el contrario un 3,3% de docentes presentan un nivel bajo de ansiedad por lo que se puede decir que este grupo puede afrontar de forma adecuada y sin temor diversas situaciones de ansiedad en su trabajo.

En la dimensión depresión se pudo encontrar que un 33,3% de los docentes se posiciona en un nivel alto en depresión y un 23,3% se ubica en el nivel moderado lo que nos podría decir que este grupo de docentes se encuentra constantemente con sentimiento de tristeza hacia problemas o situaciones laborales, deseos de llorar o falta de energía por el contrario un 16,7% tiene un nivel normal de depresión y un 13,3% se ubica en un nivel bajo y muy bajo lo que nos indica que este grupo de docentes han desarrollado diversas estrategias de afrontamiento frente a situaciones que les genere depresión.

En la dimensión creencias desadaptativas se puede evidenciar que existe un adecuado afrontamiento de pensamientos o actos relacionados con el acontecimiento estresor ya que un 46,7% logró un nivel normal, el 26,7% un nivel bajo y el 20,7% un nivel muy bajo y solo el 6,7% un nivel moderado.

Y por el contrario en la dimensión presiones se obtuvo un 80% de docentes con nivel alto, un 13,3% nivel moderado por tal motivo se puede decir que cierto porcentaje de docentes presentan inconvenientes para el manejo de situaciones estresantes donde

tengan que trabajar bajo presión o sienten falta de energía y por el contrario un 6,7% un nivel normal por lo que se puede decir que este grupo de docentes asumen responsabilidad sus actividades laborales sintiendo motivación.

Del mismo modo en la dimensión desmotivación se encontraron valores altos ubicándose un 63,3% en nivel moderado y un 36,7% en el nivel alto, lo que nos indica que frente a situaciones estresantes los docentes tienden a sentirse desmotivados, con dificultades para realizar sus actividades diarias.

En cuanto a la dimensión mal afrontamiento se pudo identificar que de toda la muestra un 43,3% presenta un nivel moderado, un 36,7% está en un nivel alto lo que nos refleja que este grupo docente tiene dificultades afrontar diversas situaciones estresantes tendiendo a negarse y evitar dichas situaciones y por el contrario un 16,7% presenta un nivel normal por lo que se puede decir que este grupo de docentes busca actuar ante situaciones que les generen estrés.

Totos los resultados expuestos anteriormente nos demuestran que los docentes se encuentran con niveles altos y moderados de estrés laboral, además dichos niveles se encuentran relacionados a diversos factores por lo que es importante que ante esta problemática social y de salud mental se elaboren y el desarrollen de programas de intervención que abarquen distintas áreas del estrés, y así como lo demuestra la investigación de Gallegos (2019) obtuvo como resultados que el estrés laboral se ubica en niveles moderado a severo en docentes y puede estar relacionado a diversos factores externos concluyendo que los niveles a los que están expuestos en relación al estrés laboral de los docentes es de nivel moderado hasta severo, este resultado solo es el inicio de una gran gama de problemas que presenta la sociedad.

Es así que considerando lo mencionado al inicio de la discusión los programas de intervención son un elemento fundamental para la prevención primaria en salud y sustentando la efectividad de estos es que se han desarrollado diversas investigaciones donde se hallaron

resultados óptimos, es así que la investigadora a considerado necesario responder al segundo objetivo específico que es fundamentar un programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento para disminuir los niveles de estrés laboral en docentes titulado: “Me siento bien y libre de estrés” que integran al segundo y tercer objetivo plantado en esta investigación.

Dicho programa presenta como objetivo general identificar las fuentes que generan estrés y la prevención de consecuencias en la salud y como sabe a ello busca la enseñanza de diversas estrategias de afrontamiento que ayuden a disminuir los niveles de estrés docente en el ámbito laboral, respondiendo así a las necesidades identificadas en los docentes según la escala ED- 6 desde sus diversas dimensiones que son ansiedad, depresión, las creencias desadaptativas, presiones laborales, desmotivación y mal afrontamiento, pues si reflexionamos sobre salud mental en la población se sabe que ésta todavía no es tomada con la debida importancia y de año a año van presentándose más problemas físicos y psicológicos a causa del estrés.

Así mismo, si hablamos del área educación todavía es el docente un profesional olvidado y no cuenta con las condiciones necesarias para un desarrollo óptimo e integral, es por ello que como investigadora se ha visto la necesidad de informar y brindar información, así como estrategias que desarrollen en el docente recursos básicos y fundamentales para el cuidado de su salud metal, que les dé como resultado el afrontamiento y manejo adecuado de las diversas situaciones estresantes que surjan en su ámbito de trabajo.

En cuanto a la elaboración del programa de intervención el cual tendrá constará de 12 sesiones considerando las 6 dimensiones de la Escala ED – 6 , con un tiempo de 60 minutos aproximadamente por cada sesión y con una frecuencia en la aplicación de una vez por semana, la metodología empleada está basada en estrategias de afrontamiento centrados en el problema que surge por un evento externo, en la emoción y en la evitación del problema para así reducir

el estrés laboral de los docentes acorde nuestra realidad cajamarquina y que les permita desenvolverse de manera óptima y por ende reestablecer su equilibrio físico y emocional.

Dicho programa contiene de varias actividades participativas y dinámicas que implican el trabajo activo de todos los docentes. Cada sesión diseñada presenta un esquema (que contiene dinámicas grupales y didácticas así como actividades de trabajo personal) a desarrollar las cuales ayudarán a conocer más sobre el estrés y al desarrollo de diversas estrategias de afrontamiento durante la duración del programa que les permita mejorar su salud mental las dos primeras sesiones están enfocadas en la dimensión ansiedad y tienen como objetivos informar a los participantes sobre la ansiedad, signos y síntomas además de Lograr que los participantes identifiquen sus signos y síntomas de ansiedad.

Las tercera y cuarta sesión está enfocada a la dimensión depresión y tienen como objetivo Informar a los participantes sobre la depresión, causas y consecuencias, así como enseñar al participante diversas técnicas de relajación para el afrontamiento de la depresión.

La quinta y sexta sesión está en relación a la dimensión presiones y tienen como objetivos Concientizar a los docentes sobre la importancia de la organización del tiempo y desarrollar en los docentes habilidades para el trabajo bajo presión.

En la séptima y octava sesión están relacionadas a la dimensión creencias desadaptativas y tienen como objetivos Lograr que los participantes identifiquen sus ideas y/ o creencias y Lograr que los participantes cambien sus creencias irracionales por creencias adaptativas. Para la novena y décima sesión que está en relación a la dimensión desmotivaciones se tiene como objetivos informar a los docentes sobre la desmotivación, causas y consecuencias y también potenciar capacidades y competencias que permitan a los docentes reconocer y comprender emociones, sentimientos y actitudes de la otra persona.

Para la décimo primera y décimo segunda sesión se tiene como objetivos lograr que los participantes desarrollen habilidades para en el afrontamiento emocional y Desarrollar en los participantes la comunicación asertiva, expresión de sentimientos, emociones y pensamientos con los integrantes de su hogar respectivamente.

Finalmente se puede decir que con esta investigación se tiene una base para diversas propuestas y aplicaciones de programas de intervención que sean un gran aporte para la salud pública y que así se evitará el desarrollo de diversas enfermedades o problemas a causas del estrés laboral.

VI. CONCLUSIONES:

Con resultados obtenidos y según objetivos planteados al inicio de la investigación se concluye que:

1. Los niveles de estrés laboral que presentan los docentes en su gran parte se ubican en un nivel moderado con un 46,7% y en alto un 50%.

2. El diseño del programa de intervención en base a investigaciones previas realizada han demostrado la efectividad científica, además de ello se consideraron los resultados obtenidos en la Escala ED – 6, y la realidad actual del profesorado y esperando fortalecer en ellos sus estrategias de afrontamiento frente al estrés.

3. En virtud a esta necesidad es muy importante considerar que los programas de intervención son fundamentales para la prevención primaria de la salud y un elemento esencial frete el proceso salud - enfermedad, por ello es que existen diversas investigaciones que buscan demostrar científicamente la efectividad en diversas áreas siendo necesario considerarla dentro de las políticas de salud pública.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al ministerio de educación o a sus unidades ejecutoras, proponer espacios de capacitación y/o acompañamiento socioemocional que vayan acorde a la necesidad de los docentes, con la finalidad que puedan sentirse motivados a participar y no vean su asistencia como una obligación.

2. A los docentes, desarrollar estilos de vida saludable e introducir en su rutina diaria diversas estrategias de afrontamiento y manejo del estrés laboral tales como actividad física, técnicas de relajación, expresión de emociones, etc.

3. A investigadores futuros, realizar investigaciones más profundas relacionadas al estrés y proponer diversos programas de intervención desde varios enfoques que puedan ser aplicados en toda la población permitiendo así mejorar en gran cantidad la calidad de vida.

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de la psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.3.178511>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. Recuperado de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/393>
- Agurto y Albino (2020) *Estilos de afrontamiento frente al Síndrome de Burnout en docentes que trabajan en una universidad privada de Lima – 2019* [tesis de pre grado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3917/Cynthia%20Agurto%20Maria%20Albino%20Trabajo%20de%20Investigacion%20Bachiller%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Becerra. H. T. (2020) *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca* [tesis de pre grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2c%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condori y Feliciano (2020) *Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por covid-19, Juliaca'* [tesis de pre grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/728/1/Maritza%20Condori%20Chambi.pdf>
- Cuadros, C. A. (2020) *Revisión teórica sobre el estrés laboral en docentes universitarios* [tesis de pre grado, Universidad Católica San Palbo].

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16583/1/CUA_DROS_CURIE_ALE_EST.pdf

Correa y Zapata (2021) *Diferencias en las estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de lima metropolitana durante pandemia por covid-19* [tesis de pre grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11817/1/2021_Correa%20Casanova.pdf

Cuba, L. R. (2019) *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo, Huancayo 2019* [tesis de maestría, Universidad Nacional del centro del Perú] Repositorio institucional http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cháidez, J. y Barraza, A. (2018). *Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria*. Informes psicológicos, 18(2), 63-75 recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/726>

Duncan V. (2018). *Estrés y desempeño docente en Instituciones educativas públicas de la red N°06 de San Juan de Lurigancho*. Lima [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22480>

Encinas, O.M. (2019) *Afrontamiento al estrés, una revisión teórica* [tesis de pre grado, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio institucional <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6097/Encinas%20Orbegoso%20Margarita%20Janet.pdf?sequence=1>

Gallegos (2019) *Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40023/Gallegos_CLD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Guillen, Gil y Mestre (2000) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw-Hill Interamericana de España. (1) (2000) recuperado de http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicilq/biblio_sin_paredes/fac_hu_m/psico_trabj/17.pdf
- Gutiérrez, Moran y Sanz (2005) *Estrés docente: Elaboración de la escala ED – 6 para su evaluación*. Revista electrónica de investigación y evaluación educativa 2005/ vol 11 número 001 recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>
- Fernandez y Baptista (2014) *Metodología de la investigación científica* (6ta edición) México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Figuroa A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador*. Lima [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figuroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra*. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huayanay y Quispe (2018) *Clima social familiar y estrategias de afrontamiento al estrés en adolescentes de una institución educativa pública de secundaria - Huánuco – 2018* [tesis de pre grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4500/TPS255H82.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hualcas, G. H. (2020) *Inteligencia Emocional y Afrontamiento de Estrés en Docentes de Instituciones Emblemáticas de la UGEL Huancayo* [tesis de

maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6770/T010_44292973_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamani, C.J. (2020) *Revisión teórica sobre el estrés laboral en docentes universitarios* [tesis de pre grado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio institucional

<https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16583>

Marcos, T.R. (2017) *Estrés en los docentes de la institución educativa secundaria "Colegio Cooperativo Mixto - Chincha abril de 2017* [tesis de pre grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/308/2/MARCOS%20TASAYCO%20RICARDO%20ENRIQUE%20-%20ESTR%c3%89S%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20SECUNDARIA%20%e2%80%9cCOLEGIO%20COOPERATIVO%20MIXTO%20-%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf>

Mariños, S.U. (2017) *Estrés académico y clima social familiar en estudiantes del quinto ciclo de la facultad de Ingeniería Universidad Cesar Vallejo Lima Este 2017* [tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6051>

Metodología de la investigación (s.f) recuperado el 12 de octubre de 2021 http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/aroche_j_za/capitulo3.pdf

Novoa, Ch. S. (2016) *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico 2016* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE_EDUC_302.pdf

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa Cualitativa y redacción de la tesis 4ª edición*, Bogotá.

Ediciones de la U. recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>

Paz, S. (2019). Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6984>

Pena y Jacome (2020) Perfil del estrés en docentes de una institución oficial de secundaria de Bucaramanga [tesis de pre grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17809/1/2020_perfil_estres_docente.pdf

Solís, C. y Vidal, A. (2006). Estilos de Afrontamiento en adolescentes. Revista de psiquiatría y salud mental Hermilio Valdizán. 7(1), 33-39. [https://www.mdp.edu.ar/cssalud/deptoterapia/archivos/Psicologia_General SEMINARIO/ESTILOS Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO en adolescencia.pdf](https://www.mdp.edu.ar/cssalud/deptoterapia/archivos/Psicologia_General_SEMINARIO/ESTILOS_Y ESTRATEGIAS_DE_AFRONTAMIENTO_en_adolescencia.pdf)

Triveño, I. (2017). Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11574>

ANEXOS

ANEXO 01

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Variable independiente Programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento.	Afrontamiento es el esfuerzo cognitivo y conductual que realiza la persona para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes (Lazarus y Folkman, 1984).	La variable independiente se medirá con la propuesta de un programa de intervención en afrontamiento para disminuir los niveles de estrés laboral.	Ansiedad	Ansiedad Técnicas de relajación y/o meditación.	Nominal	Programa de intervención
			Depresión	La depresión Control de emociones		
			Presiones	El estrés Establecimiento de límites		
			Creencias	Pensamientos y creencias Estrategias cognitivas para sustituir pensamientos		
			Desmotivación	Motivación personal Proyecto de vida		
			Mal afrontamiento.	El Afrontamiento Habilidades socioafectivas		

<p>Variable dependiente</p> <p>Estrés</p>	<p>Es una reacción que depende del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los moderadores de las mismas, asociadas al grado de percepción de cada persona</p> <p>Karasek (1981)</p>	<p>Se valorará el nivel de estrés que presentan los y las docentes previo al desarrollo del programa de intervención.</p>	<p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p> <p>Presiones</p> <p>Creencias</p> <p>Desmotivación</p> <p>Mal afrontamiento.</p>	<p>Ítems 1 – 19.</p> <p>Ítems 20 – 29.</p> <p>Ítems 30 – 41.</p> <p>Ítems 42 – 51.</p> <p>Ítems 52 – 65.</p> <p>Ítems 66 – 77.</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Escala de estrés en docentes (ED-6) de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005).</p>
---	--	---	---	--	----------------	---

ANEXO 02

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE

Instrumento Alfa de Crombach	Instrumento Alfa de Crombach
Escala de estrés ocupacional	0.930

Fuente: Investigación estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018.

Confiabilidad del instrumento ED-6 por dimensiones

Alfa de Crombach	Ansiedad	Depresión	Desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal Afrontamiento
Ansiedad	0.791					
Depresión	0.85	0.853				
Desadaptativas	0.698	0.263	0.441			
Presiones	0.844	0.578	0.674	0.547		
Desmotivación	0.792	0.333	0.554	0.633	0.585	
Mal Afrontamiento	0.735	0.413	0.519	0.381	0.567	0.697

Fuente: Investigación estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018.

ANEXO 03

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE ED – 6

1. **Nombre original:** Escala de estrés en docentes.
2. **Autor:** Pablo Gutiérrez, Santiago Morán e Inmaculada Sanz.
3. **Procedencia:** España.
4. **Administración:** Individual y colectiva.
5. **Formas:** Forma completa.
6. **Duración:** 30 a 35 minutos.
7. **Aplicación:** Directa.
8. **Puntuación:** Escala de Likert del 1 al 5.
9. **Confiabilidad:** Alfa de Cronbach 0.937.
10. **Validez:** Análisis factorial (ítem - test).
11. **Significación:** Evaluación del estrés laboral en los docentes y sus indicadores que incluye esta variable.
12. **Tipificación:** Baremos españoles.
13. **Usos:** Área educativa y organizacional.
14. **Materiales:** Manual de calificación, hojas de preguntas y respuestas.
15. **Significación:** evalúa las 6 dimensiones del estrés, del enfoque interactivo – Psicología cognitiva (Calvete y Villa 1997).
 - Ansiedad
 - Depresión
 - Creencias desadaptativas
 - Presiones
 - Desmotivación
 - Mal afrontamiento
16. **Calificación:** Según ítems para cada área se suman los puntajes alcanzados y el total se convierte en puntaje normativo.
17. **Adaptación:** Carmen María Ramón Rodríguez (2018) para la población cajamarquina con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.930.

ANEXO 04

ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE ED - 6

Instrucciones: A continuación, va 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 indicar el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo, 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.

N°	ÍTEMS	Total acuerdo			Total desacuerdo	
		1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes	1	2	3	4	5
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	1	2	3	4	5
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16	Los problemas laborales me ponen agresivo	1	2	3	4	5
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
20	A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5

21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24	Me cuesta trabajo tirar 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 profeso.	1	2	3	4	5
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar	1	2	3	4	5
42	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48	Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51	A veces trato de eludir responsabilidades	1	2	3	4	5
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente	1	2	3	4	5
53	Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5

54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	1	2	3	4	5
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4	5
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61	Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	1	2	3	4	5
63	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.	1	2	3	4	5
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1	2	3	4	5
67	Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1	2	3	4	5
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.	1	2	3	4	5
69	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	1	2	3	4	5
70	La organización del centro me parece buena.	1	2	3	4	5
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1	2	3	4	5
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3	4	5
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	1	2	3	4	5
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1	2	3	4	5
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1	2	3	4	5

ANEXO 5

PROPUESTA DEL PROGRAMA BASADO EN ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA DISMINUIR EL ESTRÉS EN DOCENTES.

I. Datos Generales:

- Dominación : **ME SIENTO BIEN Y LIBRE DE ESTRÉS**
- Beneficiarios : Docentes de la I.E. “Juan XXIII” – Cajamarca.
- Número de Sesiones : 12
- Duración : 60 Minutos
- Responsable : Lic. Psicología
Mejía Alvares, Merly Janett

II. FUNDAMENTACIÓN:

El estrés en los últimos años es considerado un importante problema mundial, ya que ocasiona pérdidas millonarias a diario por problemas relacionados con el estrés, lo que supone unos costes por enfermedad y pérdida de producción de 7.000 millones, afectando no solo a las organizaciones públicas o privadas, sino también a la familia y ambiente.

Por otro lado si hablamos de docente es referirnos a un grupo de profesionales dedicados y comprometidos con la enseñanza y desarrollo del país, pero también es una de las carreras muy sacrificada, pues además de requerir constante preparación y dedicación por parte del docente está es mal reconocida por la población y mal remunerada por el estado, si es esto le adicionamos la pandemia por la Covid – 19 podemos decir que es uno de los factores externos que se suman como un elemento estresor, esto debido al cambio en el ritmo de vida que han tenido las personas y a que las tareas diarias a realizar son mucho más complejas e inciertas y el afán por cumplir con todo se eleva e incluso no los deja ser eficaces como se desea, generando que estas situaciones llega a ser difícil de afrontar para el docente y resulte muy cansada afectando su rendimiento laboral a causa del desgaste físico, emocional o mental, lo cual impide un bien desarrollo personal.

Y como lo manifiesta Lazarus y Folkman en su teoría que estudia el afrontamiento al estrés se puede decir que el afrontamiento es una reacción que se produce entre la persona y su contexto, donde los niveles de estrés

resultan cuando una persona siente que está en peligro su propio bienestar físico o psicológico, dándole a este un valor, que es muy diferente en cada persona, pueden estar relacionados al estado de salud, la energía física, motivación, las creencias, influencia social, capacidad para la resolución de los problemas y habilidades interpersonales.

Y dentro de sus dimensiones tenemos al afrontamiento del estrés centrado en el problema el cual intenta cambiar la situación existente, ya sea alejando o minimizando el efecto del amago, conocido como esfuerzos asertivos para cambiar una situación no agradable, estando influenciada o relacionada también con la autoestima que uno posee.

Otra dimensión es el afrontamiento al estrés centrado en la emoción que según el autor busca minimizar o eliminar algunas reacciones emocionales, las cuales se desencadenan de una fuente estresante, con el propósito de buscar soporte emocional, también busca la reinterpretación positiva y desarrollo personal, el cual se valora la dificultar o malestar de manera positiva, identificando características buenas a la experiencia estresante.

Finalmente tenemos la otra dimensión que es el afrontamiento al estrés centrado en la evitación del problema, definiéndola como los estilos potencialmente disfuncionales, ya que se centrarán en la evitación del problema sin utilizar ningún medio para afrontarla, caracterizada por la negación al problema y el sentimiento de huida, esperando que algo milagroso lo ayude a superar dicho agente estresante.

Por ello tomando en cuenta esta problemática, se ha visto necesario elaborar un programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento para deducir los niveles de estrés docente a través de la aplicación de diversas sesiones, que les permita identificar sus estados emocionales y físicos, organizar su tiempo de trabajo, identificar sus ideas y creencias y desarrollar estrategias de afrontamiento hacia el estrés.

III. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Desarrollar estrategias de afrontamiento al estrés en los docentes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Informar a los participantes sobre la ansiedad, signos y síntomas.
- Lograr que los participantes identifiquen sus signos y síntomas de ansiedad.
- Sensibilizar en los participantes la importancia de prevenir la depresión sus causas y consecuencias.
- Enseñar al participante diversas técnicas de relajación para el afrontamiento de la depresión.
- Concientizar a los docentes sobre la importancia de la organización del tiempo.
- Desarrollar en los docentes habilidades para el trabajo bajo presión.
- Lograr que los participantes identifiquen sus ideas y/o creencias.
- Lograr que los participantes cambien sus creencias irracionales por creencias adaptativas.
- Informar a los docentes sobre la desmotivación, causas y consecuencias.
- Potenciar capacidades y competencias que permitan a los docentes reconocer y comprender emociones, sentimientos y actitudes de la otra persona.
- Lograr que los participantes desarrollen habilidades para el afrontamiento emocional
- Desarrollar en los participantes la comunicación asertiva, expresión de sentimientos, emociones y pensamientos con los integrantes de su hogar.

IV. BASE TEORICA DEL PROGRAMA

Estrés:

Definición de Estrés:

Es una respuesta de adaptación, que incluyen características individuales y/o procesos psicológicos y que es consecuencia de cualquier acción, situación, acontecimiento externo que genera demandas físicas y/o psicológicas en la persona.

Distrés o estrés negativo:

Es todo lo contrario del eutrés, ya que es perjudicial, se produce por una sobrecarga de situaciones como por ejemplo el trabajo que no es asimilable para la persona, lo que eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción de la productividad de individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y un envejecimiento acelerado (Instituto del Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 2016).

Lazarus y Folkman en su teoría que estudia el afrontamiento al estrés se puede decir que el afrontamiento es una reacción que se produce entre la persona y su contexto, donde los niveles de estrés resultan cuando una persona siente que está en peligro su propio bienestar físico o psicológico, dándole a este un valor, que es muy diferente en cada persona, pueden estar relacionados al estado de salud, la energía física, motivación, las creencias, influencia social, capacidad para la resolución de los problemas y habilidades interpersonales.

Y dentro de sus dimensiones tenemos al afrontamiento del estrés centrado en el problema el cual intenta cambiar la situación existente, ya sea alejando o minimizando el efecto del amago, conocido como esfuerzos asertivos para cambiar una situación no agradable, estando influenciada o relacionada también con la autoestima que uno posee.

Otra dimensión es el afrontamiento al estrés centrado en la emoción que según el autor busca minimizar o eliminar algunas reacciones emocionales, las cuales se desencadenan de una fuente estresante, con el propósito de buscar soporte emocional, también busca la reinterpretación positiva y desarrollo personal, el cual se valora la dificultar o malestar de manera positiva, identificando características buenas a la experiencia estresante.

Finalmente tenemos la otra dimensión que es el afrontamiento al estrés centrado en la evitación del problema, definiéndola como los estilos potencialmente disfuncionales, ya que se centrarán en la evitación del problema sin utilizar ningún medio para afrontarla, caracterizada por la negación al problema y el sentimiento de huida, esperando que algo milagroso lo ayude a superar dicho agente estresante.

V. Temas del programa de intervención.

SESIÓN 1

- **Tema:** Ansiedad
- **Denominación de sesión:** “Psico infórmate”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Informar a los participantes sobre la ansiedad, signos y síntomas.

INICIO DE SESION					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del programa a trabajar • Explicación sobre la primera sesión • Se les pregunta a los participantes que conocen sobre la ansiedad • Dinámica de animación: 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Expresan ideas sobre el tema a trabajar	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema ansiedad • Los participantes desarrollan la ficha de causas y consecuencias de la ansiedad. • Los participantes socializan su ficha de trabajo. • Proyección de video sobre ansiedad. 	Exposición Desarrollo de fichas	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Conocer causas y consecuencias de la ansiedad.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes que establecen metas personales o compromiso y expongan. • Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Dinámica Reflexión.	Laptop Diapositivas	20 minutos	Reconocen la importancia del conocimiento sobre el estado físico y emocional. Establecen compromisos.	Merly Mejía Álvarez

Desarrollo de la sesión

Dinámica: Construir una historia con dados

Para esta dinámica necesitarás: Story cubes (dados con dibujos diferentes en cada cara).

Empieza introduciendo la temática de la historia, por ejemplo vamos a crear de nuevo la 8ª temporada de juego de tronos. Da igual si la has visto o no... la vamos a crear de nuevo así que no hay riesgo de spoilers. Muy muy rápido vamos enlazando historias. Cualquier cosa es válida: una nueva versión de caperucita o de Stranger Things. Cada participante tira los dados (estos dados tienen imágenes) y van creando la historia que tiene que contar como mínimo con la imagen de 3 o 4 dados. Se enlaza con la siguiente y así para todo el grupo.

Exposición del tema

Según define el portal [Medline Plus](#), es una afección temporal que genera "un sentimiento de miedo, temor e inquietud", que puede surgir "como una reacción normal al estrés".

Se trata de una tipología de trastorno psicológico que se asocia a una diversidad de causas relacionadas con múltiples factores:

- Factores de índole social (relaciones sociales, familia, pareja...)
- Factores de índole cultural (creencias, religión, ideales...)
- Factores relacionados con patologías de naturaleza orgánica (enfermedades físicas...)
- Factores relacionados con patologías de naturaleza psicológica (trastornos psicológicos, situaciones traumáticas...)
- Factores relacionados con el entorno, coyunturales o estructurales, como puede ser una pandemia, una catástrofe natural, un golpe de estado, una guerra

Consecuencias de dejarse llevar por la ansiedad

- Enfermedades físicas
- Enfermedades psicológicas

La ansiedad genera alteraciones en el organismo tales como fatiga intensa, trastornos cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales, problemas en la piel. También puede ocasionar los conocidos como "trastornos psicosomáticos", donde no se identifican factores biológicos responsables de los síntomas de la dolencia o enfermedad.

Cambiar de punto de vista

FICHA
2.1.

Esta dinámica persigue el objetivo de aprender a escuchar y percibir el mundo desde el punto de vista de otra persona. Para ello deberás hacer una serie de preguntas a la pareja que se te asigne, tratando de entender claramente lo que te responde a ellas, ya que luego lo explicaréis al resto del grupo.

1. ¿Qué es lo más importante de esta vida para ti?

2. ¿Qué cosas te preocupan?

3. ¿Qué es lo que te hace ser únic@?

4. ¿Cuáles son tus puntos débiles y fuertes?

5. ¿A quién te gustaría parecerte?

6. ¿Qué tendrías que hacer para parecerte a esa persona?

7. ¿Cómo será tu vida dentro de 10 ó 15 años?

Video

<https://youtu.be/w5cRJ33re34?t=>

Actividad para casa

- Leer el contenido de la sesión.
- Reflexionar acerca de las causas, síntomas y tratamientos de la ansiedad.
- Rellenar la gráfica de la evolución de la ansiedad

“Gráfica de la evolución de la ansiedad”

Una vez sumados los síntomas en cada una de las categorías, pásalo al gráfico y traza una línea uniendo los puntos. Después de 7 días vuelve a hacer lo mismo para que seas consciente de tus progresos. Eso sí, elige un color distinto para trazar cada una de las líneas.

	Síntomas Físicos	Síntomas Mentales	Síntomas Emocionales	Síntomas de Conducta
10				
9				
8				
7				
6				
5				
4				
3				
2				
1				
0				

SESIÓN 2

- **Tema:** Reconozco mis signos y síntomas de ansiedad
- **Denominación de sesión:** “Que veo”
- **Duración:** 60 minutos
- **Objetivo:** Lograr que los participantes identifique sus signos y síntomas de ansiedad.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas • Dinámica de distensión: Yo tengo un tallerín 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Practican nuevos estilos de vida. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema: Signos y síntomas de la ansiedad. • Ficha de trabajo de identificación de signos y síntomas de ansiedad. • Se les pide a los participantes socialicen su ficha de trabajo. • Presentación de video sobre el tema signos y síntomas. 	Exposición Desarrollo de fichas Desarrollo de fichas	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Identifican emociones positivas y negativas.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. • Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Análisis	Laptop Diapositivas	20 minutos	Establecen compromisos	Merly Mejía Álvarez

Desarrollo de la sesión

Dinámica

Dos verdades y una mentira

Esta dinámica permite conocer un poco más al grupo. Cada miembro del equipo expone sobre sí mismo 3 afirmaciones sobre cualquier tema. Por ejemplo: tengo perro, he nacido en Valencia y me gusta patinar. El grupo tiene que adivinar cuál es la mentira.

Exposición del tema

Sentir ansiedad de modo ocasional es una parte normal de la vida. Sin embargo, las personas con trastornos de ansiedad con frecuencia tienen preocupaciones y miedos intensos, excesivos y persistentes sobre situaciones diarias. Con frecuencia, en los trastornos de ansiedad se dan episodios repetidos de sentimientos repentinos de ansiedad intensa y miedo o terror que alcanzan un máximo en una cuestión de minutos (ataques de pánico).

Síntomas

Los signos y síntomas de la ansiedad más comunes incluyen los siguientes:

- Sensación de nerviosismo, agitación o tensión
- Sensación de peligro inminente, pánico o catástrofe
- Aumento del ritmo cardíaco
- Respiración acelerada (hiperventilación)
- Sudoración
- Temblores
- Sensación de debilidad o cansancio
- Problemas para concentrarse o para pensar.
- Tener problemas para conciliar el sueño
- Padecer problemas gastrointestinales (GI)
- Tener dificultades para controlar las preocupaciones
- Tener la necesidad de evitar las situaciones que generan ansiedad

Prevención

No es posible prever con certeza qué causa que una persona presente un trastorno de ansiedad, pero puedes tomar medidas para reducir el impacto de los síntomas si te sientes ansioso:

- **Pide ayuda enseguida.** La ansiedad, como muchos otros trastornos mentales, puede ser más difícil de tratar si te demoras.
- **Mantente activo.** Participa en actividades que disfrutes y que te hagan sentir bien contigo mismo.
- **Evita el consumo de alcohol o drogas.** El consumo de alcohol y drogas puede provocar ansiedad o empeorarla. Si eres adicto a cualquiera de estas sustancias, la idea de dejar de consumir puede hacerte sentir ansioso.

Analizando tu propia ansiedad

**FICHA
3.1.**

A continuación se presentan una serie de preguntas que te ayudarán a analizar tu propia ansiedad. Lee detenidamente las preguntas y contesta de la forma más concreta posible a lo que te preguntan. Pensar en situaciones o en ejemplos concretos te facilitará mucho la realización del ejercicio.

1. ¿En qué situaciones te sientes nervioso? Haz un listado de todas aquellas situaciones en las que tu ansiedad se dispara.

2. Cuando tienes que afrontar una situación difícil, ¿te pones nervioso con anticipación? Haz un listado con aquellas situaciones que te ponen nervioso incluso antes de que ocurran.

3. ¿Qué es lo que piensas en los momentos de ansiedad? ¿Qué pensamientos invaden tu cabeza? ¿Qué temes que suceda?

4. ¿Qué sensaciones físicas notas en los momentos de ansiedad? ¿Notas algún cambio físico cuando estás nervioso?

Video

<https://youtu.be/5CxU5diPj0o>

Actividad para casa

Los árboles no me dejan ver el bosque

FICHA
3.3.

Imagina que estás en casa, y te diriges hacia la puerta. Cuando sales, te encuentras frente por frente con tu enorme jardín. Es un jardín verde y lleno de flores. Es el jardín de tu vida. Paso a paso, te adentras en el jardín, y te vas fijando en cada una de las plantas y flores que has ido cultivando a lo largo de tu vida.

Empiezas a fijarte en tu bonito jardín. En general, está el césped poblado y lleno de flores de muchos colores. Sin embargo, tu siempre estás pendiente de las malas hierbas. Sólo ves malas hierbas y malas hierbas. Te pasas los días intentando eliminar las malas hierbas, sin reparar en que, además de ellas, tienes un jardín precioso.

Como siempre estás centrado en la maleza, no te percatas de la belleza de tus plantas y de tus flores, ni siquiera que poco a poco pueden marchitarse por no dedicarle otro tipo de cuidados.

De pronto empiezas a fijarte en la planta de los amigos, que está en un rincón del jardín, aislada de las demás, descuidada, y se está secando porque hace tiempo que no la riegas.

Por el contrario, a la planta de la familia a veces la riegas demasiado, y otras veces la dejas mucho tiempo al sol. Nunca sabes cómo se debe cuidar y continuamente vas probando distintos medios para ver cuál funciona mejor.

La planta del trabajo está marchita, le falta abono, y hace tiempo que no te paras a sembrar el terreno para que crezca fuerte y sana. Ya no te gusta tanto como antes y por eso has empezado a descuidarla. No crees que pueda volver a tener el mismo aspecto que cuando empezó a brotar.

¿Y la planta de la salud? ¿Está bien, o no haces nada por librarte de esos parásitos que tanto la molestan?

Todas estas plantas han estado más o menos preservadas desde que comenzaste a sembrar el jardín. Sin embargo, tu afán en las malas hierbas han impedido durante mucho tiempo que veas lo hermoso que ha sido siempre y las flores tan maravillosas que tiene.

Todos los jardines tienen malas hierbas, incluso el del mejor jardinero del mundo. Lo importante es que podamos seguir viendo nuestro jardín y seguir disfrutando de él.

Recuerda:

A veces los árboles nos impiden ver el bosque....

!!!Y otras veces la maleza nos impide ver nuestro bonito jardín!!!

SESIÓN 3

- **Tema:** Depresión y sus síntomas
- **Denominación de sesión:** “Plenitud emocional”
- **Duración:** 60 minutos
- **Objetivo:** Informar a los participantes sobre la depresión, causas y consecuencias.

INCICIO DE SESION					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas • Dinámica de distensión: “La Cuchilla” 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Practican nuevos estilos de vida. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema: Depresión • Se solicita a los participantes que desarrollen la ficha de trabajo • Se les pide a los participantes socialicen su ficha de trabajo. • Presentación de video sobre el tema. https://youtu.be/Y120xS0-R-o 	Exposición Desarrollo de fichas Estrategias afectivas	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Practican ejercicios de relajación.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Análisis	Laptop Diapositivas	20 minutos	Opinan acerca de lo trabajado	Merly Mejía Álvarez

SESIÓN 4

- **Tema:** Ejercicios de relajación
- **Denominación de sesión:** “Mente sana, cuerpo sano”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Enseñar al participante diversas técnicas de relajación para el buen afrontamiento.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas • Dinámica de distensión: Yo soy 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Practican nuevos estilos de vida. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema • Se trabaja con las participantes técnicas de relajación. • Se les pide a por participantes manifiesten como se sintieron luego de la actividad. • Presentación de video https://youtu.be/FJADpmlhnm 	Exposición Desarrollo de fichas Juego de roles	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Exponer lo escrito en la ficha de trabajo.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. • Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Discusión socializada Análisis	Laptop Diapositivas Diploma de reconocimiento simbólico.	20 minutos	Opinan acerca de lo trabajado Establecen compromisos.	Merly Mejía Álvarez

SESIÓN 5

- **Tema:** Trabajo y estrés
- **Denominación de sesión:** “La balanza”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Desarrollar en los docentes habilidades para la organización del tiempo.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. • Dinámica de distensión: Yo tengo un tallerín 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Practican nuevos estilos de vida. Expresan ideas en relación al tema. Integración del grupo	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Se expone un caso relacionado al tema de la sesión • Se solicita a los participantes que desarrollen la ficha de Trabajo • Se les pide a los participantes socialicen su ficha de trabajo a través de una dramatización. • Presentación de video sobre el tema. https://youtu.be/xAYseSOLc1U 	Exposición Lectura comentada Desarrollo de fichas Dramatización.	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Establecen límites en diversos casos planteados.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Discusión socializada Análisis	Laptop Diapositivas	20 minutos	Utilizan recursos verbales para expresar lo aprendido. Establecen compromisos	Merly Mejía Álvarez

SESIÓN 6

- **Tema:** Afrontamiento de presión laboral.
- **Denominación de sesión:** “Mi momento”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Desarrollar en los docentes habilidades para el trabajo bajo presión.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas Dinámica de distensión: Dinámica de distensión: “El piojo Juancho” 	Lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Demuestran lo aprendido en la anterior sesión. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema • Se solicita a los participantes que desarrollen la ficha de trabajo • Se les pide a los participantes socialicen su ficha de trabajo a través de una simulación. • Presentación de video sobre el tema. https://youtu.be/_kBh80tYGIA 	Exposición Tareas individuales Simulación de caso.	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Desarrollan la actividad según lo expuesto.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. • Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Diálogos Análisis	Laptop Diapositivas	20 minutos	Reconocen la importancia del tema tratado. Establecen compromisos.	Merly Mejía Álvarez

SESIÓN 7

- **Tema:** Las creencias
- **Denominación de sesión:** “Un buen lugar”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Lograr que los participantes identifiquen sus ideas y/ o creencias.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas • Dinámica de distensión: “Charada” 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Asumen nuevas actitudes o estilos de vida. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema • Se solicita a los participantes que desarrollen la ficha de trabajo • Se les pide a los participantes socialicen su ficha de trabajo. • Presentación de video sobre el tema. 	Exposición Desarrollo de fichas Juego de roles	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Exponer lo escrito en la ficha de trabajo.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Discusión socializada Análisis	Laptop Diapositivas	20 minutos	Valora la importancia de la sesión realizada. Establecen compromisos	Merly Mejía Álvarez

Desarrollo de la sesión

Dinámica:

Charadas es un juego apto para todas las edades. Consiste en actuar palabras o frases escritas en una tira de papel. El objetivo es lograr que tu equipo adivine la respuesta usando solamente gestos. Así es, cuando un jugador actúa una palabra o frase, ¡no tiene permitido hablar.

Exposición de tema

Diferencia Entre Idea, Pensamiento y Razonamiento

Idea

Una idea es una imagen que existe o se forma en la mente. La capacidad humana de contemplar ideas está asociada a la capacidad de autorreflexión, la creatividad y la habilidad de adquirir y aplicar el intelecto.

Pensamiento

El pensamiento es la actividad y creación de la mente; dicese de todo aquello que es traído a existencia mediante la actividad del intelecto.

Razonamiento

El término **razonamiento** se define de diferente manera según el contexto, normalmente se refiere a un conjunto de actividades mentales consistentes en conectar unas ideas con otras de acuerdo a ciertas reglas o también puede referirse al estudio de ese proceso.

La habilidad humana del razonamiento se compone de diversos componentes:

Razonamiento lógico o quasi-lógico: que incluiría el razonamiento deductivo y el razonamiento inductivo.

Razonamiento no-lógico: que tendría que ver con el uso e interpretación del lenguaje, la lógica difusa, los sentimientos, etc.

Razonamiento cuantitativo: relacionado con la habilidad de comparar, comprender y sacar conclusiones sobre cantidades, conservación de la cantidad, etc

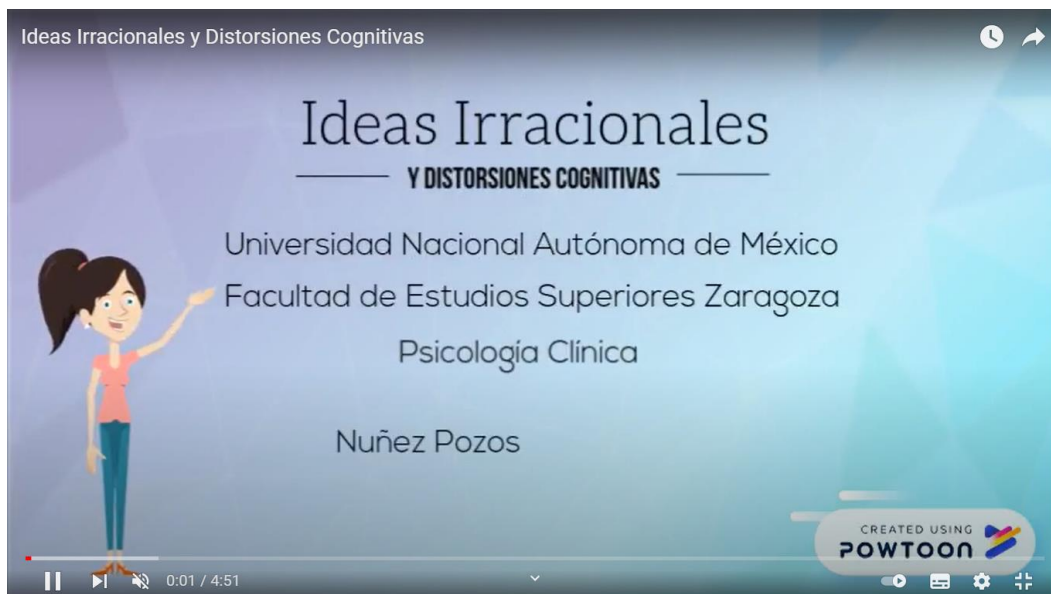
Hoja de trabajo

Según el siguiente cuadro identifica que ideas y pensamientos han surgido a lo largo de tu semana

Registro de pensamientos (Ejemplos)				
Situación	Pensamiento	Emoción	Conducta	Pensamiento alternativo
Todo el mundo está ocupado, voy a pasar la noche solo y sin ningún plan.	Nadie quiere salir conmigo. Estoy desperdiciando mi vida, solo aquí sentado.	Tristeza Rabia Frustración	Me quedo toda la noche en casa sin hacer nada, sólo rumiando mis malos pensamientos.	Estoy solo esta noche, pero todo el mundo está solo de vez en cuando. Es una magnífica ocasión para hacer lo que quiera.
Una tarea académica difícil que debo presentar en la Universidad.	Esto es mucho trabajo. Soy muy malo en esta materia. No creo que pueda hacerlo.	Ansiedad Preocupación	Evito la tarea hasta el último minuto. Me busco cualquier distracción para no acometerla.	Esta es una tarea difícil que necesitará mucho esfuerzo. Pero sé que puedo hacerlo si lo divido en pedazos pequeños.

Video

<https://youtu.be/9xKyfkhsk90>



Actividad para casa



Hoja de autorregistro

Fecha	Día y hora	Situación ¿Qué sucedió?	Con quién	Pensamiento	Emoción	Conducta

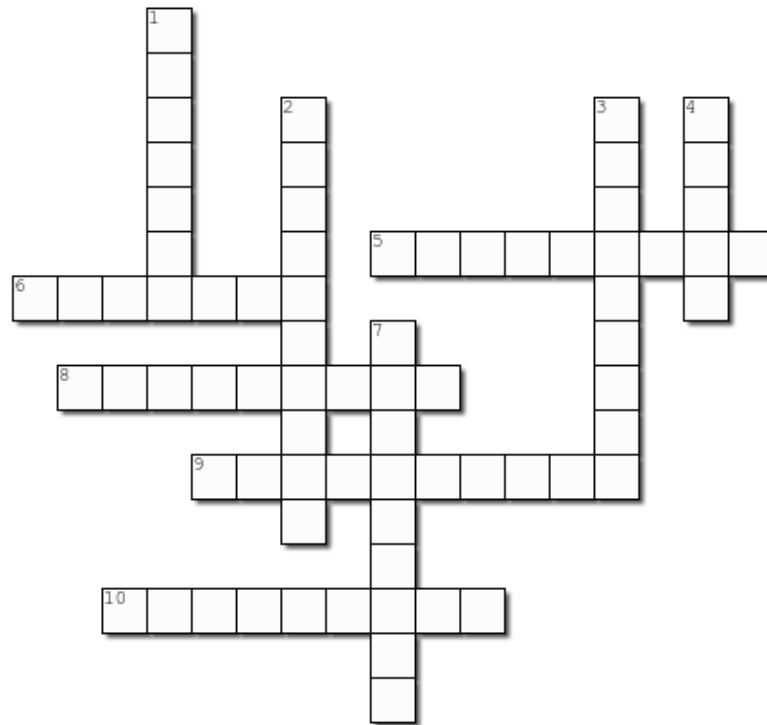
SESIÓN 8

- **Tema:** Identificación de ideas irracionales.
- **Denominación de sesión:** “En compañía”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Lograr que los participantes cambien sus creencias irracionales por creencias adaptativas.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas • Dinámica de distensión: Crucigrama de las ideas 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Aplica lo aprendido durante la sesión anterior. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema • Se solicita a los participantes que desarrollen la ficha de trabajo • Se les pide a por participantes socialicen su ficha de trabajo. • Presentación de video sobre el tema. 	Exposición Desarrollo de fichas	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Exponer lo escrito en la ficha de trabajo.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. <p>Se asigna a los participantes una actividad para la semana.</p>	Discusión socializada Análisis	Laptop Diapositivas	20 minutos	Valoran la actividad realizada. Establecen compromisos	Merly Mejía Álvarez

Desarrollo de la sesión

Dinámica: El crucigrama de las ideas



Created using the Crossword Maker on TheTeachersCorner.net

Horizontal

5. Miedo irracional y enfermizo a ciertos lugares y situaciones.
6. Tratamiento de una enfermedad.
8. Fobia a las alturas.
9. ciencia o estudio de la mente de la conducta en las personas o animales.
10. Temor al aire.

Vertical

1. Indicio de una cosa que está ocurriendo o está por ocurrir.
2. Fobia a los espacios abiertos.
3. Temor a hablar en público.
4. Temor angustioso e incontrolable ante criterios, actos, ideas, sujetos o instituciones.
7. Miedo de la sociedad.

Exposición del tema

LAS 11 CREENCIAS INÚTILES QUE SURGEN DE PENSAMIENTOS IRRACIONALES

- Las creencias sobre la aprobación de los demás.
- Tener que ser fuerte en todos los aspectos de tu vida.
- La gente es “mala” a propósito y debe ser castigada (según “tu” sistema de valores)
- Hay que lograr todo lo que te propongas.
- Las personas son como son y no cambian jamás.
- Preocuparse por lo que viene evita los errores.
- La búsqueda de la perfección

LA TÉCNICA ABC PARA TRABAJAR TUS PENSAMIENTOS IRRACIONALES

El primer paso es demostrar que la creencia que tienes es irracional. Ellis propone la sencilla técnica ABC:

A: El acontecimiento > Lo que estás viviendo o ha pasado

B: Evaluación que hacemos de lo que ha pasado > La interpretación que tú haces

C: Emoción que nos genera y lo que hacemos > El componente emocional que tú le pones al acontecimiento y a la evaluación.

Ejemplo de pensamiento irracional:

A: Acontecimiento > Me patiné en la calle

B: Evaluación > Todo el mundo me mira; soy un desastre

C: Emoción > Vergüenza, malestar, deseos de desaparecer, ansiedad

Ejemplo de la misma situación, desde una perspectiva positiva, contributiva y más racional:

A: Acontecimiento > Me patiné en la calle

B: Evaluación > Es algo que le puede pasar a cualquiera. Me levanto y/o pido ayuda y/o me río de mí, y sigo.

C: Emoción > Malestar por haberme caído (percibe aquí cómo disminuyes la emoción al colocarte en otra perspectiva sobre el asunto).

Ficha de trabajo

Ahora llena el siguiente autoregistro como se te mostró en el ejemplo anterior, con una situación particular que se te haya presentado ya sea recientemente o en el pasado.

REGISTRO DE PENSAMIENTOS.

1. Situación.	2. Emociones.	3.) Conductas.
<i>¿Con quien estabas? ¿Qué estabas haciendo? ¿Cuándo Fue? ¿Dónde Estabas?</i>	<i>¿Describe cada emoción con una palabra. Estima le intensidad de la emoción (0-100%)</i>	<i>¿Qué hiciste en seguida?</i>

Video

<https://youtu.be/AEEqSM2-pRc>



Actividad para casa



ACTIVIDAD No. 7 Ahora para ejercitar lo antes visto, responde los siguientes ejercicios que te ayudaran a identificar con mayor facilidad estos 15 tipos de pensamientos irracionales.

Coloca dentro del paréntesis el número que corresponde a cada uno de los pensamientos.

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Filtraje. | () Me trata con respeto, pero se que piensa lo peor de mi. |
| 2. Polarización. | () Es mejor que no viajes, te podría suceder un accidente. |
| 3. Sobregeneralización. | () Todos los hombres son iguales. |
| 4. Catastrófico. | () Soy la persona más aburrida del grupo. |
| 5. Interpretación del Pensamiento. | () Si no fueras tan celosa nuestra relación seria perfecta. |
| 6. Personalización. | () Se que es una racha mala, pero ya llegaran tiempos mejores. |
| 7. Falacia de Justicia. | () Si no me apoyas es que estas en contra mía. |
| 8. Ilusión de Control. | () Pude haber disfrutado de la cena sino fuera por el calor que había |
| 9. Falacia de Cambio. | () Si me siento un fracasado, es porque realmente lo soy. |
| 10. Debería. | () La felicidad de mis hijos depende de mi. |
| 11. Culpabilización. | () Tengo la razón te guste o no. |
| 12. Etiquetaje. | () Es injusto que mientras te diviertes yo tenga que trabajar. |
| 13. Tener Razón. | () Desde que lo vi supe que era un patán. |
| 14. Razonamiento Emocional. | () No deberías actuar de esa forma. |
| 15. F. Recompensa Divina. | () Merezco todo lo malo que me esta pasando. |

SESIÓN 9

- **Tema:** Desmotivación.
- **Denominación de sesión:** “Actívate”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Informar a los docentes sobre la desmotivación, causas y consecuencias.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas • Dinámica de distensión: Ritmo Agogo 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Practican las diversas estrategias aprendidas. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema • Se solicita a los participantes que desarrollen la ficha de trabajo. • Se les pide a los participantes socialicen su ficha de trabajo. • Presentación de video sobre el tema. 	Exposición Desarrollo de fichas	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Identifica las características de la resiliencia. Formula estrategias para ser resiliente ante algún evento estresor.	Merly Mejía Álvarez
IERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. <p>Se asigna a los participantes una actividad para la semana.</p>	Discusión socializada Análisis	Laptop Diapositivas	20 minutos	Opinan acerca de lo trabajado Establecen compromisos	Merly Mejía Álvarez

Desarrollo de la sesión

Dinámica:

el juego consistía entre las participantes decir Ritmo a Gogo diga usted nombres de: y podían ser países, frutas, entre otras. Por ejemplo: "Ritmo a Gogo diga usted nombres de países" y empezamos con Argentina, otra dice Venezuela, otra Mexico y así sucesivamente.! Tratando de no repetir las palabras, y la que más participa se gana un obsequio.

Exposición del tema

La mayoría de las personas han pasado por experiencias laborales muy desmotivadoras. Además, la desmotivación laboral se traduce en un aumento del absentismo, una reducción de la productividad y una elevada rotación que puede llegar a afectar, también, a la imagen y reputación de la compañía.

Por ello es importante saber ¿Cuáles son las principales causas de la desmotivación laboral?

1. Un bajo salario
2. Falta de reconocimiento
3. Ausencia de plan de carrera.
4. Disonancia cognitiva.
5. Monotonía.
6. Comunicación deficiente.

Y puedes prevenirla de la siguiente forma:

1. Busca el lado positivo de la situación.
2. Innova para evitar la desmotivación laboral.
3. Controla tus emociones y racionaliza.
4. Evita las actitudes negativas.

Ficha de trabajo

Según lo expuesto realiza el siguiente análisis en torno a tu motivación laboral

Internas	
Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Amenazas

Externas	
Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Amenazas

Video

<https://youtu.be/Mzb-XTyVyS0>



Actividad para la semana

Realiza actividades en base a esta pirámide de la motivación y escribe luego como te has sentido



SESIÓN 10

- **Tema:** Como afrontar la desmotivación.
- **Denominación de sesión:** “En la cima”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Potenciar capacidades y competencias que permitan a los docentes desarrollar su metas y habilidades personales y profesionales.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas • Dinámica de distención: Si yo fuera 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Practican nuevos estilos de vida. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema • Presentación de video sobre el tema. • ¿Se solicita a los participantes que desarrollen la ficha de Trabajo • Se les pide a por participantes socialicen su ficha de trabajo. 	Exposición Desarrollo de fichas	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Exponen la chica de trabajo	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Discusión socializada Análisis	Laptop Diapositivas	20 minutos	Establecen compromisos Valoran la actividad realizada.	Merly Mejía Álvarez

Desarrollo de la sesión

Dinámica SI YO FUERA...

Se divide a los participantes en diferentes salas de 6 personas

Cada uno responderá "Si yo fuera una comida, un libro, un animal, una flor, una parte de una casa, etc.

libro, animal, que sería? ¿Por qué? Se juntan en grupo amplio y luego uno compañero del grupo socializa lo conversado.

Exposición del tema:

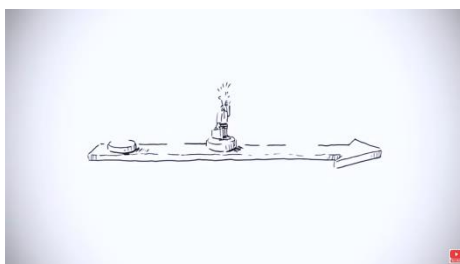
El desarrollo personal es un proceso en el cual el individuo se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades. El objetivo es vivir de forma equilibrada y que haya consonancia entre cuerpo y mente

Plan de acción para poner en marcha el desarrollo personal

- **Autoconocimiento:** El autoconocimiento es la habilidad que tiene una persona para descubrir sus puntos fuertes y potenciarlos. Conocer sus defectos, fortalezas y aquello que le caracteriza.
- **Objetivos:** Para crear un plan de acción adecuado, es necesario establecer los objetivos que tiene una persona en cuanto a superación personal. Si desea perder peso, cambiar de hábitos, dejar de fumar, empezar a meditar, etc.
- **Plan de acción:** Es el momento de pasar a la acción y establecer una serie de acciones para conseguir los objetivos anteriormente planteados.
- **Recursos:** Para llevar a cabo esas acciones, será importante también valorar los recursos que uno tiene o aquellos de los que puede disponer.
- **Resultados:** Es necesario dedicar tiempo a cuidarse uno mismo y a implementar las tareas que ayudarán a que ese cambio se genere. Por ello, hay que ir valorando los resultados a medio y largo plazo para saber si ese es el camino a seguir o se necesita realizar algún cambio para mejorar los resultados que uno desea conseguir.

Proyección de video:

https://youtu.be/ZfIXIJx4_E0



Ficha de trabajo

FICHA DEL DOCENTE: PROYECTO DE VIDA

OPCIÓN PEDAGÓGICA Y PROYECTO DE VIDA

35

CUESTIONARIO

A: REFLEXIÓN ACERCA DE MI PRESENTE Y FUTURO:

- 1.- Mi decisión de estudiar pedagogía:
 - a. ¿Por qué decidí estudiar pedagogía?
 - b. ¿Por qué estudiar pedagogía en...?
 - c. ¿Fue la primera, segunda, tercera... o última opción?
 - d. ¿Si tuviera que escoger nuevamente, ¿la escogería? ¿Por qué?
- 2.- ¿Hay algún hecho, idea, episodio que me haya orientado a tomar esta profesión?
- 3.- ¿Qué fortalezas y debilidades creo tener como profesor?
- 4.- ¿De qué manera la pedagogía satisface mis necesidades?
- 5.- ¿Qué metas tengo para 5, 10 ó 15 años más? ¿Cómo quiero estar en 5, 10 ó 15 años más? (personal, afectivo, trabajo, familia, etc.)
- 6.- ¿Creo que lograré mis metas? ¿Por qué?
- 7.- ¿De qué o quiénes depende que eso se logre?
- 8.- ¿Qué debo hacer yo para lograrlo?
- 9.- Compromisos a asumir y por los cuales trabajaré para lograrlo:
- 10.- Dibuja tus propósitos y compromisos, como te parezca y prefieras:

motivaciones	compromisos
familia	personal
debilidades	afectivo
fortalezas	trabajo

B. INTERCAMBIO DE OPINIONES

En subgrupos de 4 a 6 personas compartan:

- 1.- ¿Qué me hizo estudiar pedagogía?
- 2.- ¿Por qué creo tener condiciones para trabajar como profesor/a ?
- 3.- ¿De qué o de quiénes depende mi futuro?
- 4.- Mis propósitos son:

Actividad para la semana:

- Dibuja en tu cuaderno un cuadro en 3 columnas.
- En la primera columna registra uno a uno, las personas importantes para ti (5 min)
- En la 2a, frente a cada persona, describe las necesidades de esa persona, guiándote con la escala de Max Neef (10 min).
- En la 3ª, describe qué haces por esa persona para satisfacer esa necesidad, apoyándote en los satisfactores que allí se indican (5 min).
- Puesta en común: ¿Qué descubren?

SESIÓN 11

- **Tema:** Mal afrontamiento emocional
- **Denominación de sesión:** “Cerrando círculos”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Lograr que los participantes desarrollen habilidades de afrontamiento emocional.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas • Dinámica de distensión: Yo soy 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Practican nuevos estilos de vida. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema • Se solicita a los participantes que desarrollen la ficha de Trabajo • Se les pide a por participantes socialicen su ficha de trabajo. • Presentación de video sobre el tema. 	Exposición Desarrollo de fichas Juego de roles	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Exponer lo escrito en la ficha de trabajo.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. • Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Discusión socializada Análisis	Laptop Diapositivas Diploma de reconocimiento simbólico.	20 minutos	Opinan acerca de lo trabajado Establecen compromisos.	Merly Mejía Álvarez

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Dinámica: DICCIONARIO DE EMOCIONES

Cada uno de los participantes escoge una de las diversas fotografías con personas, niños o personajes expresando una emoción o en cualquier situación, luego de ello los participantes deben identificar la emoción o describir la situación y clasificar las imágenes.

Exposición de tema

El afrontamiento ha sido definido como un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo (Lazarus y Folkman 1984).

La capacidad de afrontar no se refiere solo a la resolución práctica de los problemas, sino también a la capacidad de la gestión de las emociones y del estrés delante de la situación-problema.

Las principales estrategias de afrontamiento

- Las estrategias centradas en el problema,
- Las estrategias centradas en las emociones,
- Las estrategias basadas en la evitación.

Algunas estrategias de afrontamiento que podemos aprender a desarrollar podrían ser:

- Mantener un control activo en el problema
- Intentar no hacer más dramática la situación
- Relajarse y analizar la situación desde diferentes perspectivas,
- Confiar en nosotros mismos y en nuestras capacidades,
- Admitir nuestros límites, ¡somos personas, no robots!
- Pedir ayuda a las personas más íntimas, cuando reconocemos que necesitamos un apoyo

Ficha de trabajo

Formulación de Acción Alternativa

Problemas y Dificultades Anota todos los problemas que usted tiene:	Vulnerabilidades ¿Qué son las razones que usted siente el problema más que otras personas?
	Provocaciones ¿Qué causo esos problemas a estar tan mal ahora?

↓

Estrategias de respuesta ¿Qué hace usted a aguantar esos problemas? ¿Qué se pone a sentir mejor, por lo menos por un rato?	Efectos de esas estrategias de responder ¿Cómo se sienta cuando usa esas estrategias en el corto plazo y en el largo plazo? ¿Que son las ventajas y desventajas?	Acciones alternativas ¿Si sus soluciones no son completamente efectivas, que más puede usted tratar?
---	---	--

Considerar mecanismos común de CBT: evitando, prejuicio cognitiva, condicionamiento, cavilaciones, comportamiento de seguridad, atención selectiva



Proyección de video

https://youtu.be/vE_HgMJrDFU



Actividad para la semana

A continuación, te presentamos una lista con diferentes actividades que debes poner en práctica ante situaciones que no puedas controlar.

	Tendencia al uso de estrategias de afrontamiento según el GÉNERO en adolescentes sin dificultades (no TDAH)	Tendencia al uso de estrategias de afrontamiento según el GÉNERO en adolescentes CON TDAH
	Buscar apoyo social Buscar pertenencia Buscar apoyo familiar Hacerse ilusiones Invertir en amigos íntimos Esforzarse y tener éxito Concentrarse en resolver el problema Fijarse en lo positivo Preocuparse Autoinculparse Buscar ayuda profesional	Buscar apoyo social Buscar pertenencia Buscar apoyo familiar Hacerse ilusiones Reservarlo para sí Reducción de la tensión Preocuparse Autoinculparse NO afrontamiento (evitación) Afrontamiento pasivo-agresivo Afrontamiento impulsivo-irreflexivo
	Distracción física Buscar diversiones relajantes Buscar pertenencia Buscar apoyo familiar Invertir en amigos íntimos Esforzarse y tener éxito Concentrarse en resolver el problema	Distracción física Buscar diversiones relajantes Autoinculparse Reservarlo para sí Ignorar el problema Reducción de la tensión NO afrontamiento (evitación) Afrontamiento impulsivo-irreflexivo Afrontamiento agresivo Afrontamiento pasivo-agresivo

SESIÓN 12

- **Tema:** Expresión de emociones
- **Denominación de sesión:** “Cerrando círculos”
- **Duración:** 60 minutos.
- **Objetivo:** Desarrollar en los participantes la comunicación asertiva, expresión de sentimientos, emociones y pensamientos.

INICIO					
Actividades	Técnicas /Estrategias	Materiales	Tiempo	Indicadores de logro	Aplicador
<ul style="list-style-type: none"> • Breve explicación de lo que se va a realizar en esta sesión • Se les pregunta a los participantes cómo les fue con la actividad asignada para la semana. • Se hace una recopilación de saberes previos, lluvia de ideas • Dinámica de distensión: Me duele 	Recopilación de saberes previos, lluvia de ideas. Dinámicas	Laptop Diapositivas	20 minutos	Practican nuevos estilos de vida. Expresan ideas en relación al tema.	Merly Mejía Álvarez
DESARROLLO					
<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del tema • Se solicita a los participantes que desarrollen la ficha de Trabajo • Se les pide a por participantes socialicen su ficha de trabajo. • Presentación de video sobre el tema. 	Exposición Desarrollo de fichas Juego de roles	Laptop Fichas de trabajo Video	20 minutos	Exponer lo escrito en la ficha de trabajo.	Merly Mejía Álvarez
CIERRE					
<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los participantes expongan lo que aprendieron durante la sesión • Se les pide a los participantes expongan su compromiso para la semana. • Se asigna a los participantes una actividad para la semana. 	Discusión socializada Análisis	Laptop Diapositivas Diploma de reconocimiento simbólico.	20 minutos	Opinan acerca de lo trabajado Establecen compromisos.	Merly Mejía Álvarez

Desarrollo de la sesión

Dinámica: Me duele

Los participantes dirán su nombre y un lugar donde le duele: "Soy Alex y me duele la nariz". A continuación, el que le sigue tiene que decir el nombre de la anterior persona, donde le dolía y agregar su nombre y donde le duele. Se prosigue hasta el último del grupo, el último tiene que decir desde la primera persona hasta él.

Tema:

Comunicación asertiva y Emociones

La comunicación es inevitable porque aun en su ausencia, comunicamos algo. Podemos dejar de realizar una serie de actividades en nuestras vidas, pero jamás lograremos dejar de comunicarnos; aun sin palabras, nuestros silencios y actividades están "comunicando" algo.

Es así que la **comunicación asertiva** significa tener la habilidad para transmitir y recibir los mensajes, sentimientos, creencias u opiniones propios o ajenos de una manera honesta, oportuna y respetuosa para lograr como meta una comunicación que nos permita obtener cuanto queremos sin lastimar a los demás. (practicar la empatía). En incluye la mirada, expresión facial, tono de voz, etc.

Aquí está incluida la expresión de emociones que son un actuar conductual expresivo, y tiene como funciones:

- Función adaptativa: consiste en ajustar el organismo a las nuevas exigencias del entorno o prepararlo para la acción.
- Función social: facilita la comunicación y la anticipación de la conducta de los demás, permitiéndonos la capacidad de influenciarles.
- Función motivacional: hace referencia a la capacidad de potenciar y dirigir la conducta, con una dirección e intensidad determinada.

¿Cómo expresar las emociones?

1. Identificar lo que sentimos: poner nombre a la emoción que estamos experimentando.
2. Determinar la causa: preguntarnos por el origen o motivo: ¿por qué me siento así?
3. Analizar nuestros pensamientos: los pensamientos influyen en las emociones y debemos intentar descubrir si lo que pensamos es cierto o nos estamos equivocando, ya que ciertos pensamientos erróneos pueden hacer que sintamos emociones negativas como la ira.
4. Escoger el mejor modo de expresar los sentimientos: existen muchos modos de expresar lo que sentimos, mediante palabras, conductas o incluso mediante el arte (dibujando). Debemos analizar cuál de ellas nos aporta mayor comodidad y cuáles serán las consecuencias de expresarlo de ese modo.
5. Establecer el objetivo: preguntarnos qué pretendemos conseguir al expresar una emoción, por ejemplo, sentirnos mejor, aclarar nuestros sentimientos, resolver un problema, etc.
6. Regular la intensidad emocional: expresar las emociones con una intensidad inapropiada puede ser el origen de una situación problemática, por eso es importante tener un buen autocontrol. Por ejemplo, no es lo mismo expresar enfado gritando o hablando en un tono severo pero calmado.

LAS EMOCIONES

Las emociones son parte de las personas y también son parte de ti. Conoces más tus emociones cuando compartes con otros los hechos de tu vida.

- A estas caras dibújales la boca y cejas en diferentes expresiones.



preocupado



alegre



enojado



triste



asustado



overgonzado



Inventa diálogos para estos niños



MAESTRO JESÚS
GONZÁLEZ MOLENA
gonzalez_molina@highschool.com

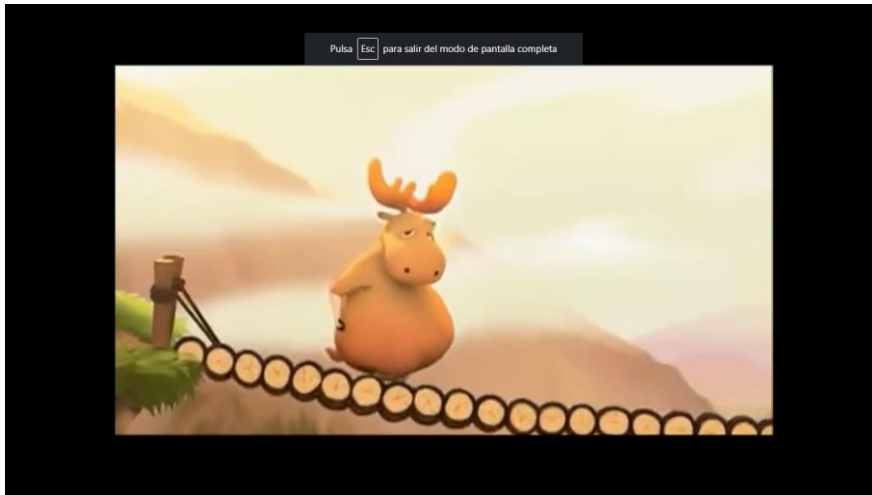
Materia de apoyo.
Bless Teoría de Chihuahua
www.cuentosdedoncoco.com



Los Placeres del Oro, Oro

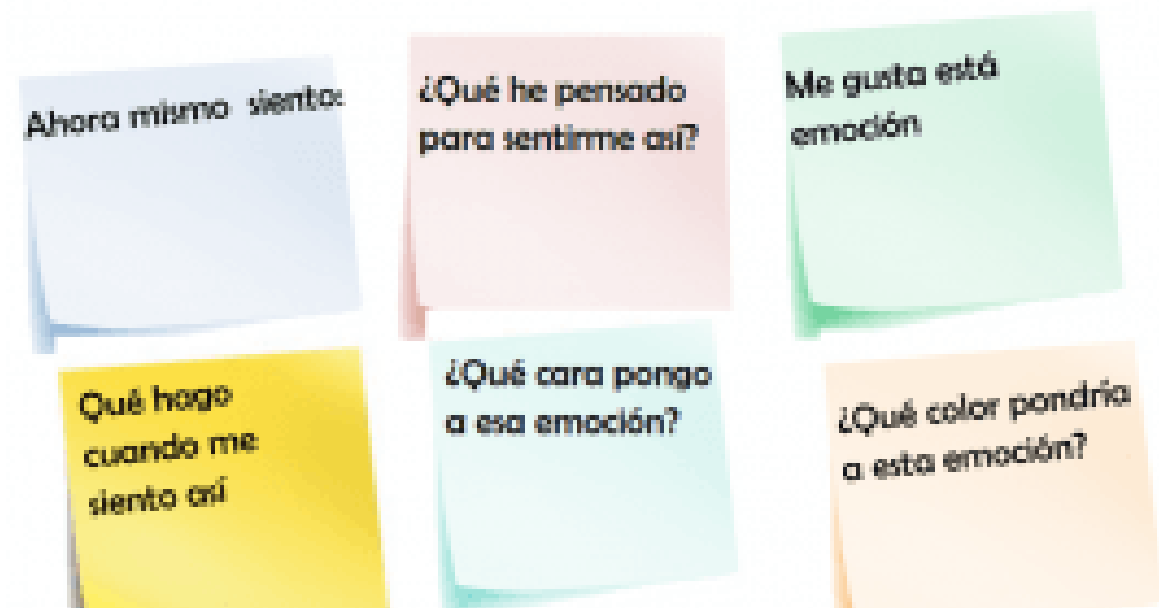
Proyección de video:

<https://youtu.be/fl48RbmQU3c>



Actividad para la semana:

¿Cómo es esa emoción que sientes ahora mismo?



En una hoja haz un registro de las diferentes situaciones que te hagan sentir mal considerando lo siguiente

Luego de ello escribe que de forma podrías expresar tus emociones y ponlas en práctica.

ANEXO 06

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa de Cajamarca 2021: Estudio descriptivo - propositivo”

Institución: Universidad Cesar Vallejo

Investigadora: Merly Janett Mejía Álvarez

Propósito del Estudio: Lo estamos invitando a participar en una investigación que tiene la finalidad de determinar el nivel de estrés para elaborar un programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento para disminuir el estrés laboral en docentes de la institución educativa “Juan XXIII” – Cajamarca, donde usted ejerce sus actividades laborales.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio se le solicitará el llenado virtual de la Escala de Estrés Docente; el tiempo que le tomará para el llenado de los cuestionarios será de 20 minutos.

Riesgos y Beneficios: El estudio no producirá beneficio económico, pero los resultados derivados del estudio pueden contribuir a la implementación de las mejoras institución donde labora y su bienestar emocional y salud mental.

Confidencialidad: Se guardará su información personal y datos obtenidos mediante códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participen en este estudio.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo los procedimientos del mismo, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme en cualquier momento de presentar algún inconveniente.

Participante
Nombre:

Fecha

Investigador
Nombre

Fecha

ANEXO 07

CARTA DE PRESENTACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



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

Trujillo, 28 de octubre de 2021

CARTA N° 158-2021-UCV-VA-EPG-SI 01/J

Sr. Renan Lino Pérez Estrada

Director

INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JUAN XXIII” - CAJAMARCA

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 MERLY JANETT MEJÍA ALVAREZ, del programa de MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA, de la Escuela de Posgrado Trujillo de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: “PROGRAMA DE INTERVENCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2021” en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida un programa de intervención basado en estrategias de afrontamiento, disminuye el estrés laboral en docentes de una institución educativa de Cajamarca 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 08

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



GOBIERNO REGIONAL - CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
I.E.P. "JUAN XXIII" - CAJAMARCA
D. Nº 000 000 000 - T. Nº 000 000 000



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

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "JUAN XXIII" DE CAJAMARCA:

AUTORIZA:

A la estudiante: **MERLY JANETT MEJIA ALVAREZ**, del Programa de Maestría e Intervención Psicológica de la Escuela de Posgrado Trujillo de la Universidad César Vallejo, para aplicar a los docentes de esta Institución Educativa, los Instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada "PROGRAMA DE INTERVENCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2021"

Se otorga la presente, a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Cajamarca, 10 de noviembre del 2021

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL CAJAMARCA
I.E.P. "JUAN XXIII"
Prof. Roman Liso Pérez Estrada
DIRECTOR


ANEXO 09

LINK Y SCREENSHOTS DEL FORMULARIO DE GOOGLE

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdxTt7ijHzfUJaG01Tsq6cm0tAMQBK_mhGmuUWj28elewKag/viewform

Escala ED - 6

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo o desacuerdo en una escala de cinco alternativas donde 1 indica el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

 merly.mejalv@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



Sexo

- Femenino
- Masculino

1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.

- 1. Total acuerdo
- 2. De acuerdo
- 3. Medianamente de acuerdo
- 4. Desacuerdo
- 5. Total desacuerdo