

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS

ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Luis Claudio Cervantes Liñán



MAESTRÍA EN TERAPIA COGNITIVA CONDUCTUAL DE LOS
TRASTORNOS PSICOLÓGICOS Y PSIQUIÁTRICOS

TESIS

EFFECTOS DE UN PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL
DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO DEL COLEGIO HÉROES DEL CENEP

PRESENTADO POR:

PS. CANDELARIA PATRICIA ESQUIVIAS YEPEZ

Para optar el grado de MAESTRA EN TERAPIA COGNITIVA CONDUCTUAL DE LOS
TRASTORNOS PSICOLÓGICOS Y PSIQUIÁTRICOS

ASESORA DE TESIS: DRA. MILAGROS BARRIGA VASQUEZ

LIMA - PERU

2019

DEDICATORIA

*A Dios por su amor, por darme la fortaleza
y protegerme siempre.*

*A mis padres por su amor incondicional, por su apoyo
Constante en cada circunstancia de mi vida.*

*A mi madre por su amor, por su apoyo, por
Siempre impulsarme cada día, a ser una
Mejor persona y motivarme para cumplir
Todas mis metas propuestas.*

*A mi padre por su amor, por su apoyo, por su
Motivación en la realización de esta
Investigación.*

AGRADECIMIENTOS

*A Dios por guiarme, cuidarme cada día de mi vida
Y darme el conocimiento, la fortaleza, la sabiduría
La motivación para poder concretar este trabajo de
Investigación.*

*Quiero agradecer al director del colegio
Héroes del Cenepa, por brindarme las
Facilidades para realizar el programa
De intervención Cognitivo Conductual.*

*Quiero agradecer a los docentes que
Participaron en este programa de
Intervención cognitivo conductual
Quienes asistieron a las sesiones y en
Todo momento mostraron una actitud
Positiva hacia el programa.*

*Quiero agradecer a mis padres, quienes
Siempre han estado ahí para apoyarme
En todos los aspectos y circunstancias de
Mi vida.*

*Quiero agradecer a la subdirectora del
Colegio Héroes del Cenepa, quien me
Brindó su apoyo durante la aplicación del
Programa de Intervención cognitivo
Conductual.*

*Quiero agradecer a los jueces
Magister por su colaboración en la
Validación de los instrumentos.*

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	5
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.1 Marco Histórico	5
1.2 Marco Teórico	15
1.2.1 Terapia cognitiva conductual	15
1.2.1.1 Terapia cognitiva conductual y etapas	18
1.2.1.2 Modelo Cognitivo	21
1.2.1.3 Principios de la terapia cognitiva conductual	215
1.2.1.4 Errores cognitivos ó distorsiones cognitivas	25
1.2.1.5 Tipos de Terapias y técnicas cognitivas conductuales	28
1.2.1.6 Principales técnicas cognitivas conductuales	30
1.2.2 Albert Ellis terapia racional emotiva conductual (T.R.E.C)	33
1.2.3 Programas cognitivos conductuales y estrés	35
1.2.3.1 Tipos de programas cognitivo conductuales	37
1.2.4 El estrés	39
1.2.4.1 Causas del estrés	40
1.2.4.2 Estresores	41
1.2.4.3 Tipos de estrés	44
1.2.4.4 Fases del estrés	46
1.2.4.5 Consecuencias del estrés	47
1.2.4.6 El estrés es perjudicial	48
1.2.4.7 El papel de los pensamientos en el estrés	51

1.2.5 El estrés laboral	52
1.2.5.1 Estresores laborales.....	53
1.2.5.2 Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral	54
1.2.5.3 Consecuencias del estrés laboral	56
1.2.6 El estrés docente.	57
1.2.6.1 Agentes desencadenantes del estrés docente	58
1.2.7 Modelos del estrés laboral	60
1.2.7.1 Walter Cannon y la homeostasis	60
1.2.7.2 Síndrome general de adaptación de Selye	61
1.2.7.3 Modelo transaccional de las valoraciones cognitivas y el estrés	62
1.2.7.4 Modelo demanda control.....	64
1.2.7.5 Modelo de interacción entre demandas control y apoyo social.	65
1.2.7.6 Modelo del desequilibrio, esfuerzo, recompensa	66
1.2.8 Acciones de prevención en el estrés laboral	68
1.2.8.1 Intervención en la reducción del estrés laboral.	69
1.2.9 Síndrome de burnout	70
1.3 Investigaciones	72
1.4 Marco conceptual.	83
CAPÍTULO II.....	89
EL PROBLEMA OBJETIVOS HIPÓTESIS Y VARIABLES	89
2.1 Planteamiento del problema.....	89
2.1.1 Descripción de la realidad problemática	89
2.1.2 Antecedentes teóricos.....	93
2.1.3 Definición del problema	96
2.2 Finalidad y objetivos de la investigación.....	98
2.2.1 Finalidad.	98
2.2.2 Objetivo general y específicos	99
2.2.3 Delimitación del estudio	100
2.2.4 Justificación e importancia del estudio.....	101
2.3 Hipótesis y variables.....	103
2.3.1 Supuestos teóricos	103
2.3.2 Hipótesis general y específicas.....	105

2.3.3 Variables e indicadores	106
CAPÍTULO III	109
MÉTODO TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	109
3.1 Población y muestra.	109
3.2 Tipo de investigacion	113
3.3 Diseño	113
3.4 Técnica e instrumentos de recoleccion de datos	114
3.5 Procesamiento de datos.....	119
CAPÍTULO IV	120
PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.	120
4.1 Presentación de resultados	120
4.2 Contrastación de hipótesis.....	133
4.3 Discusión de resultados.....	143
CAPÍTULO V	147
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	147
5.1 Conclusiones	147
5.2 Recomendaciones.....	148
BIBLIOGRAFÍA	149
ANEXOS	158
1. Matriz de consistencia interna.....	159
2. Procedimiento metodológico para la validación del programa por criterio de jueces....	163
3. Formato de validación del programa por criterio de jueces.....	164
4. Criterios de validación del programa cognitivo conductual.....	176
5. Cuantificación de la validez v de Aiken del programa.....	177
6. Formato de validación del instrumento por criterio de jueces.....	178
7. Formato de validación de la escala ED-6 por criterio de jueces.....	179
8. Cuantificación de la validez v de Aiken de la escala ED-6 por criterio de jueces.....	189
9. Escala ED_6 reestructurada.....	196

10. Calculo del coeficiente de confiabilidad de Alpha de Crombach..... 200
11. Programa cognitivo conductual.....201

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sexo de los docentes	110
Tabla 2: Edad de los docentes	111
Tabla 3: Año ó grado académico que enseña el docente.....	112
Tabla 4: Diseño de pre test y post test de un solo grupo.....	113
Tabla 5: Ficha de recolección de datos.....	115
Tabla 6: Dimensión ansiedad en el pre test.....	121
Tabla 7: Dimensión ansiedad en el post tets	122
Tabla 8: Dimensión depresión en el pre test	123
Tabla 9: Dimensión depresión en el post test.....	124
Tabla 10: Dimensión creencias desadaptativas en el pre test.....	125
Tabla 11: Dimensión creencias desadaptativas en el post test	126
Tabla 12: Dimensión presiones en el pre test.....	127
Tabla 13: Dimensión presiones en el post test	128
Tabla 14: Dimensión desmotivación en el pre test	129
Tabla 15: Dimensión desmotivación en el post test	130
Tabla 16: Dimensión mal afrontamiento en el pre test.....	131
Tabla 17: Dimensión mal afrontamiento en el post test	132
Tabla 18: Prueba de normalidad Shapiro Wilk	134
Tabla 19: La T de Student para muestras relacionadas en el estrés laboral en el pre y post test.....	135
Tabla 20: La T de Student para muestras relacionadas en la dimensión ansiedad s en el pre test y post test.....	137
Tabla 21: La T de Student para muestras relacionadas en la dimension depresión en el pre test y post test.....	138
Tabla 22: La T de Student para muestras relacionadas en la dimensión creencias desadaptativas en el pre test y post test	139
Tabla 23: La T de Student para muestras relacionadas en la dimensión presiones en el pre test y post test.....	140

Tabla 24: La T de Student para muestras relacionadas en la dimensión desmotivación en el pre test y post test.....141

Tabla 25: La T de Students para muestras relacionadas en la dimensión mal afrontamiento en el pre test y post test142

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo de los docentes.....	110
Figura:2: Edad de los docentes	111
Figura 3: Año ó grado que enseña el docente	112
Figura 4: Porcentajes de la Dimensión ansiedad en el pre test.....	121
Figura 5: Porcentajes de la Dimensión ansiedad en el post test.....	122
Figura 6: Porcentajes de la Dimensión depresión en el pre test	123
Figura 7: Porcentajes de la Dimensión depresión en el post test	124
Figura 8: Porcentajes de la Dimensión creencias desadaptativas en el pre test	125
Figura 9: Porcentajes de la Dimensión creencias desadaptativas en el post test.....	126
Figura 10: Porcentajes de la Dimensión presiones en el pre test	127
Figura 11: Porcentajes de la Dimensión presiones en le post test.....	128
Figura 12: Porcentajes de la Dimensión desmotivación en el pre test.....	129
Figura 13: Porcentajes de la Dimensión desmotivación en el post test	130
Figura 14: Porcentajes de la Dimensión mal afrontamiento en el pre test	131
Figura 15: Porcentajes de la Dimensión mal afrontamiento en el post test.....	132
Figura 16: Comparación de medias en el pre test y post test.....	135

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar los efectos de la aplicación del programa cognitivo conductual en el estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa. El tipo de investigación fue aplicada, el nivel fue explicativo, el método y diseño empleado fue pre experimental, con una pre prueba y una post prueba de un solo grupo. La población estuvo constituida por 40 docentes, la muestra estuvo conformada por 20 docentes de ambos sexos, el muestreo fue no probabilístico. El instrumento utilizado fue la escala ED-6, que midió el estrés laboral, a través de 6 dimensiones, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento. La prueba estadística utilizada fue la t de student, el margen de error utilizado fue 0.05. Se aplicó un programa de intervención cognitivo conductual con un pre test y post test, el cual consto de 10 sesiones, de un tiempo de una hora y media de duración por sesión y con una frecuencia de 1 vez por semana. El resultado principal obtenido fue que la aplicación del programa cognitivo conductual cumplió con su propósito y logró reducir el estrés laboral de los docentes. Con la aplicación del programa cognitivo conductual también se logró reducir los niveles de las dimensiones ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

Palabras clave: Personal docente, estrés laboral, ansiedad, programa Cognitivo Conductual, asertividad.

ABSTRACT

The overall objective of this research was to determine the effects of the application of the cognitive behavioral program on the work stress of teachers at the primary level of the Children of the Cenepa school. The type of research was applied, the level was explanatory, the method and design used was pre-experimental, with a pre-test and a post test from a single group. The population consisted of 40 teachers, the sample consisted of 20 teachers of both sexes, the sampling was not probabilistic. The instrument used was the ED-6 scale, which measured work stress, across 6 dimensions, anxiety, depression, disadaptive beliefs, pressures, demotivation and poor coping. The statistical test used was the student t, the margin of error used was 0.05. A behavioral cognitive intervention program was implemented with a pre-test and post-test, which consists of 10 sessions, a time of one and a half hours per session and with a frequency of 1 time per week. The main result was that the application of the cognitive behavioral program fulfilled its purpose and managed to reduce the work stress of teachers. The implementation of the cognitive behavioral program also reduced levels of dimensions anxiety, depression, disadaptive beliefs, pressures, demotivation and poor confrontation.

Key words: Teaching staff, work-related stress, anxiety, cognitive behavioral program, assertiveness.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad vivimos en un mundo que avanza constantemente, muy deprisa, cada día, cada mes, cada año, es en ese constante avance muy deprisa de los seres humanos, que se van suscitando muchas situaciones positivas, como también negativas; entre las situaciones negativas podemos mencionar al estrés, que es una realidad con la cual conviven muchas personas en el día a día, y a su vez a muchas de estas personas les es difícil, complicado poder lidiar con esta problemática, esta situación conlleva a que a las finales llegue a repercutir de forma negativa en la salud y la vida del ser humano, ocasionándole consecuencias nocivas, como enfermedades físicas y mentales.

Siguiendo esta línea, nos enfocamos más específicamente en el estrés laboral, que muchas personas llegan a padecer en sus respectivos lugares de trabajo, y que a su vez también suele traer consecuencias negativas, físicas, emocionales y mentales a la persona o personas que lo padecen.

Los docentes del Perú y del mundo no son ajenos a esta realidad problemática, ya que según varios estudios realizados a nivel mundial, se ha encontrado que muchos docentes del mundo a la actualidad padecen estrés laboral.

Es por eso que el propósito de esta investigación fue poder diseñar y aplicar un programa de intervención cognitivo conductual, para lograr reducir el estrés laboral que presentaban los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa y de esta forma contribuir a que los docentes pudieran conocer sobre el estrés, supieran cuáles son las consecuencias negativas de padecer estrés laboral y a su vez adquirieran estrategias cognitivas y conductuales a través de la aplicación del programa de intervención, para poder hacerle frente a esta problemática, es así que de esta forma también, los docentes aprenderían a manejar su estrés, entonces esta circunstancia les serviría como soporte emocional para poder realizar su labor diaria, dictar sus clases de forma más efectiva, mucho más eficaz y sobre todo les ayudaría a manejar de forma asertiva sus relaciones

interpersonales con sus compañeros de trabajo, con todos sus alumnos, que son aquellas personas con quienes los docentes pasan varias horas al día y así mismo son a quienes los docente les brindan el conocimiento para su aprendizaje, y también les brindan su apoyo moral en muchas ocasiones en el transcurso de su labor como docentes.

Es así que esta investigación servirá como un aporte importante en el campo de la educación y de la psicología, ya que ayudara a que se puedan seguir desarrollando trabajos de investigación, bajo la misma línea en lo que se refiere a la aplicación de programas de intervención, más específicamente a la aplicación de programas de intervención cognitivo conductual en el estrés laboral en docentes, con lo cual se logrará contribuir a la reducción del estrés en los docentes a nivel mundial; por otro lado y teniendo en cuenta a su vez que existen muchas investigaciones que se han realizado sobre el estrés laboral en los docentes a nivel mundial, es importante mencionar que han sido pocos trabajos de investigación en los cuales se haya aplicado un programa de intervención, y mucho más específicamente refiriéndome a un programa de intervención bajo el enfoque cognitivo conductual.

Por todo lo mencionado es que se llevó a cabo esta investigación y la aplicación del programa cognitivo conductual en el estrés laboral de los docentes del colegio Héroe del Cenepa.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1 Marco histórico.

La terapia cognitiva surgió a principios de los años 60 y surge a través de los aportes que realizaron los autores Aron Beck y Albert Ellis, las bases filosóficas de la terapia cognitiva recibieron influencia del estoicismo Griego con sus conceptualizaciones, especialmente los provenientes de Zenón de Citio, Crisipo, Cicerón, Séneca, Epicteto y Marco Aurelio, esta influencia fue reconocida por los autores. (Robertson 2010 citado en Rodríguez y Vetere 2011).

En el manual Griego denominado Enchiridión, Epicteto anunciaba que los hechos objetivos no eran los que perturbaban al hombre, sino la interpretación que el hombre tenía de estos hechos que le ocurrían, entonces tomando en cuenta este principio, la terapia cognitiva tiene el siguiente postulado central, que se basa en que el hombre hace una lectura singular y activa de los estímulos externos que suceden a su alrededor, la cual va a predisponer la forma en que el ser humano sienta y se comporte. (Rodríguez y Vetere, 2011).

Según lo refiere el manual, entendemos la importancia que el ser humano le da a las interpretaciones que tiene de los sucesos que acontecen a su alrededor y es así que esta circunstancia, va a determinar la forma en que el hombre llega a comportarse en los diferentes ámbitos de su realidad.

Así mismo según este postulado se desligan ideas entendidas, donde una primera noción es que no existirá una realidad única, objetiva y verdadera, sino que cada realidad sería la edificación que realiza cada ser humano y tendría características diferentes para cada ser humano. El hombre es

quien se encargaría de describir activamente el significado de los hechos, ya que los hechos por sí solos no significarían nada. (Rodríguez y Vetere, 2011).

La terapia cognitiva conductual desde sus orígenes mantuvo una posición epistemológica unida al constructivismo, además hay que mencionar que existen modelos de terapias cognitivas conductuales que parecen basarse epistemológicamente en el constructivismo radical, mientras que otros modelos se centran en el constructivismo crítico.

La segunda noción implícita en el postulado central de la terapia cognitiva conductual es que cuando el hombre edifica su realidad, debe hacerlo en a través del interjuego de una serie de procesos y estructuras con los cuales pueda darle sentido a su experiencia. (Rodríguez y Vetere, 2011).

Según (Pérez, 2006 quien es citado por Moreno, 2012) refiere que en la década de 1950 se sitúa la primera generación de terapia conductual, en aquellos tiempos la psicología clínica era dominada por el psicoanálisis y la terapia conductual se manifestó como una rebelión a la psicología clínica; por otro lado también se instauró como una terapia psicológica basada en principios científicos, dados principalmente por la psicología del aprendizaje a través de dos paradigmas básicos, el condicionamiento clásico ó Pavloviano y el condicionamiento operante ó Skinneriano.

En 1970 se sitúa la segunda generación de terapia de conducta, con la terapia cognitiva conductual, en donde la psicología cognitiva estudió la línea entre estímulo y respuesta, entendido como el proceso de la información. La TCC postula que lo que origina los problemas emocionales y conductuales son las cogniciones, las creencias, pensamientos, atribuciones, entre otros y también que cada trastorno tiene su déficit específico. (Hayes, 2004 y Pérez, 2016 citados en Moreno, 2012).

La TCC utilizó siempre aquellas técnicas que se enfocaban en el cambio conductual por contingencias de primer orden, y aún lo sigue haciendo, ya que esto se originó en la primera ola de terapias, sin embargo las variables de interés fueron desplazadas a eventos cognitivos, que al día

de hoy se sabe que son la causa del comportamiento del ser humano, de esta forma se consideró como principal objetivo de intervención al pensamiento. La primera premisa de la TCC es que si la conducta es originada por el pensamiento, y si se logra cambiar el pensamiento, también cambiara la conducta en los seres humanos.

Los datos experimentales se encuentran entre las limitaciones de las terapias de la segunda generación, donde se indica que los intentos de reducción de control o eliminación de los eventos privados y los objetivos de intervención de estas terapias producen efectos contrarios.

En 1990 se sitúa la tercera generación de la terapia conductual y fue reconocida con profundidad en el 2004. (Moreno, 2012).

(Hayes, 2004 quien es citado por Moreno, 2012) considera que la tercera generación está centrada en los principios del aprendizaje y con fundamentos hacia una aproximación empírica, también sostiene que la tercera ola de terapias cognitivas y conductuales son sensibles a los fenómenos psicológicos y al entorno, destacando el uso de estrategias de cambio que se basan en la experiencia, la autora refiere que los objetivos de las terapias de la tercera generación, son dejar de utilizar solamente los cambios del primer orden, y en su lugar de aplicar solamente las estrategias de cambio del primer orden, también poder utilizar estrategias experimentales.

Tomando lo citado por los autores en relación a las tres generaciones de la TCC y haciendo un resumen sobre ello, es importante resaltar y mencionar que en la primera generación de la terapia de conducta se logró instaurar una terapia psicológica que estuvo basada principalmente en el aprendizaje a través del condicionamiento clásico y el condicionamiento operante, en la segunda generación, la TCC le dio mucho énfasis a las cogniciones, a las creencias de las personas, las cuales son las que originan en el ser humano aquellos problemas emocionales y conductuales que presentan en su vida cotidiana, y ya en la tercera generación se estableció el uso de las estrategias experimentales, dejando atrás solo aquellas estrategias de primer orden, que se abordaron en la

primera generación de la terapia de conducta; es importante también mencionar que si bien es cierto cada una de las generaciones de TCC tienen aportes muy importantes en el desarrollo de la misma, hay que hacer referencia a la evolución que cada una de las tres generaciones de la TCC ha tenido conforme a su tiempo y en beneficio del ser humano.

Haciendo un poco de historia y tomando de referencia los aportes que realizaron Beck y Ellis quienes son reconocidos como aquellos autores que lograron organizar el proyecto de la terapia cognitiva conductual, que surgió en relación a dos principales planteamientos que se explican en esta investigación, es que nos referimos a uno de ellos que fue el psicoanálisis, con su gran aporte al concepto del inconsciente, que se puede entender como la estructura que puede influenciar en la conducta y las emociones en el ser humano; por otro lado el conductismo fue el segundo planteamiento teórico y se formó como una oposición del psicoanálisis; de esta manera se trató de compensar la falta del método científico en lo que se refería a cuestiones medibles, observables que no poseía el psicoanálisis, y que a su vez fue decayendo, debido a que el psicoanálisis dejaba de lado el pensamiento, el lenguaje, las emociones y a su vez no era capaz de solucionar los problemas mentales de aquella época, periodo. (Hernández, 2013).

En el pasado se utilizaron estrategias muy similares a las técnicas cognitivas conductuales que hoy en día se conocen como los intentos de personas por ayudar a otras personas a resolver sus problemas conductuales, los cuales tienen una larga historia; durante el primer siglo de la existencia de Roma, a aquellas personas que bebían, las intentaban curar poniendo arañas en descomposición en sus vasos de los cuales bebían, esta técnica a la actualidad es conocida como el condicionamiento aversivo. Otro ejemplo es que al llamado “niño salvaje de Aveyron” le enseñaron a hablar en el siglo XVIII a través de técnicas, las cuales hoy conocemos como modelado, instigación, refuerzo positivo etc. (Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

Un ejemplo que también se menciona es que en el siglo XIX Alexander Marconchi quien era un guardián de prisiones y cuyo objetivo fue que los internos del penal Royal British Penal obedecieran reglas, utilizó lo que hoy conocemos como la técnica de economía de fichas. Así también se relata que un médico francés trató los pensamientos obsesivos en siglo XIX con técnicas similares a los que hoy se conoce como inhibición recíproca ó detección del pensamiento.

Como bien se describe en este punto de la historia, es importante resaltar la gran creatividad que siempre ha poseído el ser humano a lo largo de la historia, en su afán de poder ayudar las personas a resolver sus problemas cognitivos y conductuales, para lo cual fue capaz de crear y aplicar estrategias muy parecidas a lo que hoy se conoce como las técnicas cognitivas conductuales; si bien es cierto estas técnicas a lo largo de la historia se han ido perfeccionando y lograron marcar un punto de referencia en lo que se refiere al avance y desarrollo de la TCC.

La TCC está muy enlazada con la psicología, si bien es cierto la TCC fue una disciplina muy joven que surgió en los años 50 del siglo pasado y surgió como una disciplina científica como parte de la revolución de un grupo de filósofos que abandonaron la filosofía, que tenían una mentalidad científica y comenzaron la psicología como la ciencia de la estructura de la conciencia y la mente; el objetivo principal de este grupo, a través de la técnica de la investigación de la mente, y la introspección estructurada fue lograr que la psicología fuera considerada como una ciencia que estuviera en igualdad de condiciones a otras ciencias, es así que nace el estructuralismo y ellos fueron los primeros psicólogos experimentales, sin embargo sus investigaciones no tuvieron ningún interés terapéutico en aquellos tiempos (Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

Siguiendo la historia se sabe que Wilhelm Wundt empezó el estructuralismo psicológico en Alemania y Titchener llevó el estructuralismo a EEUU en el siglo XIX, sin embargo se mostró improductiva la observación pasiva y estructurada de la mente a través de la introspección, entonces se produjo una revolución en psicología en los primeros años del siglo XX por el

progresivo interés en una investigación de carácter más objetivo y experimental, es así que a partir de esta revolución nacen 3 escuelas en EEUU , la Gestalt, el conductismo, y el funcionalismo, esta última escuela fue la que se organizó de mejor forma; la escuela conductista estaba influenciada por el positivismo lógico del círculo de Viena cuyo representante más emblemático fue Watson, quien intentó convertir el condicionamiento Pavloviano en la base de la psicología conductual. (Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

En referencia a la historia también se menciona que la terapia de la conducta en lo que se refiere a sus logros y su desarrollo, se ha logrado alimentar por el progreso de los principios y teorías conductuales. (Plaud, 2003 citado en Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

Las investigaciones sobre el aprendizaje en el siglo XX son consideradas como la base que permitió el anclaje de las TCC y que hoy en día son consideradas como piezas importantes en muchas aproximaciones terapéuticas cognitivo conductuales. (Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

La reflexología y las leyes del condicionamiento básico, el conexionismo de Thorndike, el conductismo de Watson y los posteriores desarrollos neoconductistas de Hull, Guthrie, así como la contribución de Skinner y el análisis experimental de la conducta, fueron los cimientos teóricos conductuales que sirvieron para el desarrollo de la TCC. (Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

La reflexología contribuyó con una serie de investigaciones que fueron precursoras en el desarrollo de la terapia de la conducta a pesar que no tuvieron un interés terapéutico. El aprendizaje fue muy importante en este tipo estudios en lo que se refiere a la adquisición de respuestas emocionales, y el hecho de poder emplear la metodología experimental para intervenir en las respuestas emocionales, fomentando de esta forma el desarrollo de las técnicas terapéuticas. Así mismo fue una contribución importante para el conductismo y la terapia de la conducta, los trabajos realizados por los fisiólogos rusos, que a través de sus trabajos, lograron darle la importancia al ambiente

como la fuente de conducta y de esta forma dar una mayor relevancia al aprendizaje de la explicación de la conducta.

El fisiólogo Sechenov señalaba que toda actividad psíquica que se produce en el ser humano está determinada por los estímulos que se generan del medio ambiente y por los mecanismos reflejos, para este autor el punto de unión entre la neurofisiología y la psicología eran los reflejos, entonces la conducta voluntaria e involuntaria que se producía en el ser humano se explicaba mediante reflejos y estos a su vez se manifestaban como respuesta de una estimulación del medio ambiente, de forma concreta, como pensamientos, imágenes o recuerdos, también Sechenov mencionó que a través del aprendizaje, los reflejos característicos del ser humano se desarrollaban por la asociación de estímulos con movimientos musculares y esta repetición se convertía en actos involuntarios, este trabajo influyó en sus discípulos Pavlov y Bechterev.

Por otro lado se menciona que el fundador de la metodología experimental fue Pavlov, debido a ello es que la TC se estableció sobre la metodología experimental con los aportes que realizó. Pavlov fue una figura muy importante en el desarrollo de las teorías del aprendizaje, entre sus objetivos más importantes estaba el poder comprender la actividad cerebral y la conducta a través del estudio de los reflejos, es a partir de este interés que Pavlov logró investigar los procesos de los reflejos condicionados, entre los que podemos mencionar algunos como, la generalización, la extensión, la inhibición etc. (Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

En relación al conexionismo, los trabajos de Thorndike tuvieron una gran relevancia en Skinner que junto a los trabajos de Pavlov serían la base, los pilares con los cuales se daría un inicio y se desarrollaría la terapia de la conducta.

En 1913 Watson considerado como conductista, publicó su trabajo *Psychology As The Behaviorist Views It*, fue considerada como el acta fundacional del conductismo y se nombró a la psicología como una rama experimental de la ciencia natural, que hace posible que la conducta sea controlada.

Es así que al conductismo que estaba formado por Watson, se sumaron las aportaciones de otros autores que contribuyeron al desarrollo de los principios de la conducta; las técnicas de la TC se desarrollarían a partir de estas aplicaciones clínicas de la explicación de la conducta.

Skinner junto con Pavlov han sido los autores más destacados en la aparición de la TC, en 1953 se introduce el término Terapia de Conducta por primera vez en la literatura psicológica, en el libro que Skinner publica junto a Lindsley y Solomon, Skinner ha sido considerado como el psicólogo más influyente en el siglo XX, sus aportaciones han propagado la TC. (Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

Tomando como referencia la historia de la TCC, hemos visto que a lo largo de la historia grandes autores con un gran conocimiento, inteligencia e investigación, han contribuido de forma positiva al avance de la ciencia, de la psicología, y más específicamente al desarrollo de la TCC con aportes muy importantes que han servido en el desarrollo de la TCC, cada uno de estos autores reconocidos a nivel mundial han aportado en base a sus estudios, sus conocimientos, sus experimentos, aspectos relevantes que a la actualidad son considerados como bases fundamentales de la TCC.

Por otro lado, teniendo claro y en cuenta los motivos que llevaron a la realización de esta investigación, y ya habiendo mencionado un poco de la historia en lo que se refiere a la TCC, que es parte primordial de este estudio, es relevante nombrar a otro factor que también forma parte de este estudio y conocer un poco de su historia, en este caso me refiero al estrés, y estrés laboral, ya que es un aspecto que tiene una larga e importante cronología.

El estrés a mediados del siglo XX comenzó a reconocerse como el principal ente productor del origen de enfermedades a mediano y largo plazo en la vida del ser humano. En medicina los primeros informes en lo que se refiere al estrés pertenecieron al médico y fisiólogo francés Claude Bernard en los comienzos del siglo XIX, este fisiólogo y médico francés llegó a la conclusión que la estabilidad interna del ser humano es un requisito principal para tener una vida independiente y

de libertad. (Román y Hernández, 2011). Así mismo en el siglo XX Walter Bradford Cannon realizó varias investigaciones en relación al estrés y explicó que el estrés es un estado por el cual pasa el organismo y propuso el término de homeostasis, en el cual describe todos los mecanismos fisiológicos que participan en el sostenimiento de un equilibrio físico y químico, este autor explicó que cuando este proceso de homeostasis es alterado en el ser humano, este a su vez intenta restaurarlo mediante mecanismos designados, entonces según lo refiere el autor Cannon, que debido a las perturbaciones en la homeostasis que se produce en los seres humanos o en los animales, el resultado de estas perturbaciones viene a convertirse en lo que se conoce como el estrés. (Álvarez, 1989 citado en Román y Hernández, 2011).

Siguiendo con la historia sobre el estrés, es importante también mencionar que en el año 1930 un estudiante Austriaco de medicina de la Universidad de Praga llamado Hans Selye (1907-1983), se percató que los enfermos presentaban síntomas comunes y generales, estos síntomas que presentaban las personas enfermas eran muy aparte de la enfermedad que sufrían, a esta problemática Selye la denominó “síndrome de estar enfermo” o “síndrome general de adaptación”. Al continuar con sus investigaciones Selye llegó a la conclusión que no solamente los factores físicos dañinos causan estrés en el ser humano, sino también los factores sociales, como las amenazas del medio ambiente que son generadores de estrés y que requieren un proceso de adaptación en el hombre; es así que debido a estas investigaciones y partiendo de esta realidad, las disciplinas médicas, psicológicas y biológicas han sido involucradas en el estudio del estrés, a través del uso de múltiples y avanzadas tecnologías. (Díaz y Gaviria, 2013).

A finales del siglo XX, las investigaciones fueron dirigidas hacia el componente psicosocial, ya que los estudios sobre el estrés dieron un giro fundamental, es así que se reconoce como aspecto importante al medio ambiente y la relación que el ser humano tiene con este medio ambiente en el estrés, dando origen a los modelos personológicos. En el estudio del desarrollo del estrés son varios

los investigadores que han colaborado en el enriquecimiento teórico del estrés, a partir de la integración biopsicosocial, uno de los investigadores más importantes es Richard Lazarus quien se encargó de integrar elementos funcionales y estructurales al concepto de estrés, como la evaluación cognitiva y las estrategias de afrontamiento que tiene el ser humano, Lazarus refiere que es lógico usar como término la palabra estrés para todo tipo de problemas, que incluyen a los procesos que intervienen, como las reacciones por sí mismas, y el estímulo que produce las reacciones de estrés. (Román y Hernández, 2011 quienes citan a Lazarus, 2000).

A lo largo de los años el estrés se ha observado en diferentes situaciones, entre ellas se puede mencionar a las relaciones amorosas, relaciones de pareja, relaciones familiares, relaciones laborales, así como también en la enfermedad, el duelo, tortura, encarcelamiento entre otros. También es importante mencionar que en el ámbito académico, el estrés se ha llegado a desarrollar en gran medida según sea el nivel de enseñanza; según las investigaciones se sabe que el estrés se remonta a finales del siglo XX principios del siglo XXI en lo que se refiere al campo educativo. (Román y Hernández, 2011)

En 1988 los autores Sterling y Eyer revisaron el principio de homeostasis propuesto por Cannon y es así que plantean un nuevo marco teórico para el estudio del estrés y la adaptación, denominado allostasis, esta nueva propuesta realizada por los autores para el estudio del estrés se explica como un proceso neurobiológico mediado directamente por el SNC y el cerebro, y tiene el objetivo de sostener un nivel de equilibrio a través del cambio, este proceso de allostasis gracias a su naturaleza multidisciplinaria permite que el organismo se adapte a situaciones estresantes, adversas, y dinámicas, así también en diferentes situaciones o requerimientos ambientales hace posible un elevado grado de fluidez como respuesta. (Moscoso, 2014).

Así mismo este proceso de allostasis hace posible una mejor comprensión de las interacciones del cerebro, del sistema nervioso, de los procesos cognitivos, de los procesos emocionales, que a su

vez actúan como mediadores de la respuesta neurofisiológica del estrés. (McEwen, 2006 citado en Moscoso, 2014).

En relación a todo lo mencionado por los autores en lo que se refiere a la historia del estrés, se sabe que el estrés es una problemática que se viene presentando desde el siglo pasado y conforme al avance de las nuevas tecnologías y la vida cada vez más agitada que se presenta para cada uno de los seres humanos, vemos que esta problemática ha ido en aumento, tanto así para llegar a convertirse en lo que se ha convertido al día de hoy, trayendo consigo toda una serie de aspectos negativos en el ser humano, en su vida personal, familiar, laboral y en muchas ocasiones llegando a ser causante de las muchas enfermedades físicas y psicosomáticas.

1.2 Marco Teórico.

1.2.1 Terapia cognitiva conductual.

En la práctica clínica los enfoques en terapia cognitiva conductual han sido sugeridos por las guías más importantes de excelencia, sin embargo pese a este hecho la difusión de la terapia cognitiva conductual no ha sido uniforme, ni mucho menos ha llegado a ser extensa, tampoco ha llegado a ser uniforme en todos los diversos países donde se conoce, esto es debido a la falta de información que tienen los profesionales de la salud mental y la población en general; se sabe que los pacientes que son afectados por alguna problemática, solo por debajo del 30% de estos pacientes buscan la ayuda de un profesional especializado y menos del 10% de los pacientes afectados logran recibir un tratamiento psicoterapéutico; por otro lado la mayor parte de la información que ha sido publicada, entre ellas las obras editadas, se encuentran en idioma inglés y están ubicadas en los centros de terapia cognitiva del mundo en (Gran Bretaña y EEUU), por lo cual esta circunstancia constituye una dificultad para todo aquel profesional que quiera saber, que quiera informarse sobre temas referidos a la TCC. (Rodríguez y Vetere, 2011).

El movimiento terapéutico cognitivo conductual se reduce a la relación de causa y efecto que se llega a producir entre los pensamientos y las acciones en los seres humanos, es así que esta relación señala que el comportamiento es afectado por la cognición, entonces si se logra intervenir en las cogniciones, en los pensamientos, se puede lograr modificar las conductas no deseadas en los seres humanos. También se menciona que en la terapia cognitiva conductual es muy importante el trabajo colaborativo que se da entre el terapeuta y el paciente, por lo tanto es un tipo de terapia estructurada, la cual a su vez aplica enunciados e instrumentos reforzados para lograr alcanzar los objetivos que fueron trazados con el paciente al inicio de la terapia. (Sevilla, 2013). Así también la terapia cognitiva conductual ha revelado gran efectividad en cuanto se refiere al trabajo clínico terapéutico, ya que ha logrado ser más efectiva que la gran mayoría de intervenciones psicológicas, incluso ha llegado a ser tan eficaz, como los tratamientos farmacológicos. (Leahy y Dowd 2002 quienes son citados por Sevilla, 2013).

Por años de observar a sus pacientes, en sus teorías Albert Ellis explicó que los seres humanos se logran afectar emocionalmente por las concepciones que tienen, por sus actitudes, por sus pensamientos internos que tienen sobre los eventos externos y escasamente los seres humanos logran afectarse únicamente solo por causas externas, (Ellis, 1962 en Robertson, 2010 quienes son citados por Sevilla, 2013).

En 1976 Aron Beck concluyó que no son los eventos mismos lo que provocan el malestar emocional en las personas, sino la formulación inadecuada que las personas hacen de estos eventos. (Robertson, 2010 citado en Sevilla 2013).

En el año 2009 Deborah Dobson y Keith Dobson propusieron 3 principios básicos del movimiento cognitivo conductual que son fundamentales y muy importantes cuando se realiza un tratamiento psicoterapéutico en las personas.

El primer principio se refiere a la hipótesis de acceso, la cual sostiene que las personas pueden tener un acceso total y consciente a sus cogniciones a través de un entrenamiento y atención, ya que el contenido y procesos de nuestros pensamientos no son inasequibles o totalmente inconscientes.

El segundo principio se refiere a la hipótesis de mediación, la cual consiste en que todos los procesos o pensamientos cognitivos actúan como mediadores de la respuesta y reacción emocional.

El tercer principio consiste en la hipótesis de cambio, la cual indica que las personas cuando se basan en sus principios de acceso y mediación, son capaces de modificar la forma como reaccionan a los acontecimientos externos, así también este principio señala que las personas a través del uso de las estrategias cognitivas, como por ejemplo lograr el entendimiento de sus comportamientos y a su vez lograr el entendimiento de sus reacciones emocionales, pueden llegar a tener una vida mucho más adaptativa. (Sevilla, 2013).

Existe una perspectiva llamada asunción realista, donde están basados todos los principios de terapia cognitiva conductual, donde se establece que existe un mundo real y objetivo independientemente de la conciencia del mismo, en el proceso terapéutico esta perspectiva de la asunción realista conduce este proceso, ya que uno de los indicadores de una buena salud mental es tener una adaptación más cercana a las demandas y por consiguiente tener una evaluación más exacta del mundo; por tal motivo el ser humano que distorsiona la realidad en base a sus propias conjeturas, tiene la tendencia a desarrollar mayores problemáticas, ya que tiende a distorsionar la vida, basándose en las calificaciones que hace de los acontecimientos, a diferencia de un ser humano que es mucho más realista. (Dobson & Dobson, 2009 citados en Sevilla, 2013).

El objetivo de la terapia cognitiva conductual se basa en poder reducir o eliminar el sufrimiento de los seres humanos, para lo cual propone suprimir, erradicar aquellos pensamientos y comportamientos que originan el sufrimiento en los seres humanos, siguiendo esta temática el

propósito y objetivo de la terapia cognitiva conductual es poder reemplazar estos pensamientos y comportamientos negativos que causan sufrimiento en los seres humanos, por otros pensamientos y comportamientos muchos más positivos que generen en el ser humano salud y bienestar. (Cox & D'Oyley, 2011 citados en Sevilla, 2013).

En base a lo mencionado por los autores, la TCC es una herramienta muy eficaz para combatir aquellos pensamientos distorsionados, irracionales, que en algunas circunstancias se presentan y aquejan al ser humano y que a su vez solo logran causar malestar emocional en la persona, afectando su conducta, sus emociones y en muchas ocasiones ocasionando que la persona llegue a tener una vida desadaptativa en lo que se refiere a su salud mental.

Por otro lado es muy importante que las personas, en este caso los psicoterapeutas que se desenvuelven y conocen las herramientas en el campo de la TCC, tengan acceso a los avances en lo que se refiere a la TCC, para de esta forma ellos puedan pulir las técnicas cognitivas conductuales que conocen y aplicarlas de forma eficaz en cada uno de sus pacientes, circunstancia que ayudara y contribuirá a que la población mundial que padeciera algún tipo de problemática, pueda encontrar soluciones a su problemática a través de la terapia y con ello lograr tener una buena salud mental, emocional y sobre todo tener calidad de vida.

1.2.1.1 Terapia cognitiva conductual y etapas.

Ranero (2014) cita a Caballo, Ellis y lega (1998) quienes señalan que la terapia cognitivo conductual es aquella terapia que en base a la problemática que está atravesando el paciente, logra incorporar dentro de la práctica, las técnicas cognitivas y conductuales. Ambos autores también afirman que un aprendizaje que tuvo lugar en un tiempo anterior, influye en la conducta actual del ser humano, manifestando cambios desadaptativos. Es así que este enfoque tiene como propósito desaprender lo aprendido, para de esa forma ir aprendiendo nuevas experiencias de aprendizaje que

sean mucho más adaptativas y de esta forma lograr reducir el malestar que se produce en los seres humanos.

De esta forma aquellas personas que tienen un cambio en sus pensamientos, también logran tener un cambio en su conducta y esto es referido por los psicólogos que practican el enfoque cognitivo conductual.

La TCC se basa en la experiencia del aprendizaje para lograr el proceso de resolución de problemas, el terapeuta ayuda al paciente a que aprenda a modificar sus ideas disfuncionales, como también sus distorsiones cognitivas, en la TCC se establecen metas y una de ellas es la que se da en la terapia a corto plazo, la cual se basa en lograr modificar la predisposición sistemática del pensamiento que logra producir sesgos cognitivos, por otro lado en la terapia a largo plazo, el objetivo es lograr modificar los supuestos cognitivos subyacentes que convierten al ser humano en una persona vulnerable, así mismo en la terapia a largo plazo se trabaja la prevención de recaídas. (Ortiz, 2012).

El proceso de psicoterapia atraviesa por tres etapas diferentes las cuales se mencionan a continuación: (Obst, 2008).

1. Primera etapa: conceptualización del proceso y la observación.

En esta primera etapa se prepara al paciente para que él pueda observar mejor su conducta, para lo cual en base a la problemática del paciente, se redefine el problema en términos de pensamiento, afecto y conducta, se logran cambiar los círculos viciosos a través de la reconceptualización, por medio del proceso de intervención, se logra que el paciente sea menos vulnerable a diversas circunstancias y también se trabaja la prevención de recaídas. Durante este proceso se evalúan aquellos problemas que el paciente trae a consulta comenzando con uno de ellos, entonces se conceptualizan aquellos problemas en términos cognitivos conductuales, a su vez el terapeuta con

el paciente definen cuales son los objetivos a realizar y las etapas que se llevaran a cabo en la terapia y por último se explica y se enseña a aplicar al paciente que son los auto registros.

2. Segunda etapa: generar alternativas.

Lo que se pretende lograr en esta segunda etapa es que el paciente desarrolle pensamientos y conductas adaptativas a través de las técnicas cognitivo conductuales, es así que el paciente en esta segunda etapa logrará desarrollar aquellos pensamientos y conductas adaptativas que son incompatibles con el anterior círculo vicioso que manifestaba.

Cuando el paciente ha logrado entender la relación de pensamiento, afecto y conducta, así como el procedimiento de los auto registros, es entonces que el terapeuta empieza a trabajar con el paciente la indagación de alternativas cognitivo conductuales a las distorsiones cognitivas que el paciente presenta y los significados que estas distorsiones significan para él.

3. Tercera etapa: mantenimiento, generalización y prevención de recaídas.

La meta principal en esta tercera etapa es lograr que los cambios que han logrado el paciente se consoliden y a su vez que se generalicen, también en esta tercera etapa es muy importante que el paciente logre darse cuenta de sus logros terapéuticos que ha conseguido, y también darse cuenta como las tareas que dejó el terapeuta para casa le han ayudado a conseguir esos logros, es de esta forma que se está trabajando la prevención de recaídas, así mismo en esta tercera etapa se desarrollan en el paciente habilidades preventivas de tipo cognitivas conductuales y se identifican aquellas situaciones que pueden ser de riesgo para el paciente.

Hasta aquí se han mencionado las tres etapas importantes que se realizan en un proceso terapéutico, hay que mencionar la importancia de que estas tres etapas sean llevadas a cabo con gran responsabilidad, conocimiento, actitud, aptitud, eficacia y empatía por parte del terapeuta en las

sesiones de terapia que se establezcan, ya que ello garantizará que el paciente tenga una comprensión mucho más clara del abordaje de la terapia y que alcance resultados mucho más positivos en relación a la problemática que presenta.

1.2.1.2 Modelo cognitivo.

Con el objetivo de entender el mecanismo de la depresión y los factores que la mantienen, fue desarrollado el modelo cognitivo por Aron Beck, posteriormente este modelo influenció en otros estudios, que lo utilizaron como marco de otros desordenes que afectan al ser humano. (Sevilla quien cita a Disner et al. 2011)

Según este modelo las apreciaciones que tienen las personas y las experiencias que tienen en las diferentes situaciones, influyen en sus comportamientos y emociones. (Beck, 1995 citado por Sevilla, 2013)

Así mismo a través de este modelo se puede ayudar a reestructurar las creencias disfuncionales subyacentes, ya que posibilita evaluar si son válidos o no, los pensamientos de las personas, acercándolos a la realidad, para de esta forma determinar cuáles son las cogniciones irracionales que se presentan en los seres humanos. (Riso, 2006 citado en Sevilla, 2013).

Judith Beth en el año 1995 propuso una estructura en base al modelo cognitivo, la cual se detalla a continuación: (Sevilla, 2013).

1. Creencias centrales.

Las creencias centrales son afirmaciones que se basan en los hechos de la infancia del ser humano y almacenan información sobre uno mismo, otras personas y el mundo a su alrededor, se consideran como globales, rígidas y sobre generalizadas, la persona las percibe como únicas verdades. Durante la infancia los seres humanos adquieren estas creencias positivas, en convivencia con su familia, y

también en relación a otras experiencias que experimentan, del mismo modo las personas pueden adquirir creencias centrales negativas. (Sevilla, 2013 quien cita a Beck, 1995).

Beck en 1995 categorizó estas creencias centrales negativas en dos clases:

Las que están asociadas con la incapacidad de ser amado y las que están asociadas con la desesperanza, las creencias de desesperanza conllevan a que la persona se sienta incapaz para alcanzar sus metas, se sienta débil, vulnerable, necesitado, débil, fracasado, por otro lado las creencias de no ser amado se suscitan cuando la persona no se siente valioso, se considera un ser indeseable y que no cuenta con lo indispensable para ser amado por otra persona. Sucede que la mayoría del tiempo las personas tienen creencias positivas como por ejemplo soy un buen ser humano, yo tengo el control de mi vida etc., pero cuando estas personas atraviesan por un estrés psicológico, las creencias negativas sobre el mundo, sobre otras personas o sobre sí mismos, pueden emerger y estas personas pueden llegar a pensar que el mundo es un lugar inseguro ó llegar a tener una concepción errónea de sí mismos, llegando a considerarse como una persona inútil; en el caso de las personas con trastornos de personalidad estas creencias negativas están presentes la mayor parte del tiempo. (Beck, 1995 citado en Sevilla 2013).

El objetivo de la terapia es que el paciente logre identificar cuáles son esas creencias centrales negativas que percibe y a su vez pueda modificar estas creencias negativas a través de la ayuda del terapeuta, quien aplicará la psi coeducación en el paciente, entre otras técnicas cognitivo conductuales, entonces lo que se quiere alcanzar en la terapia, es que el paciente considere estas creencias centrales negativas, solo como ideas y no llegue a percibir las como verdades totales, de tal forma que al hacer este análisis, la persona pueda comprobar y reformar estas ideas, percibiendo un panorama más real de la situación actual que está atravesando, así como también una percepción real de sí mismo. (Riso, 2006 citado en Sevilla 2013).

2. Creencias intermedias.

Las creencias intermedias son aquellas que surgen de las creencias centrales, se formaron en la infancia, son aquellas creencias que influyen en como es percibida una situación, se expresan como reglas, expectativas, actitudes que asume el ser humano, las creencias intermedias se desarrollaron como intento del ser humano para organizar su vida y darle sentido a esta, así como poder adaptarse y funcionar adecuadamente en su entorno.

A través de la técnica de la flecha hacia abajo que fue propuesta por Beck, se logra identificar desde el análisis de un pensamiento automático cuáles son las creencias intermedias, es así que el paciente expresa un pensamiento que al parecer es una creencia disfuncional, entonces el terapeuta debe centrarse en ese pensamiento y es así que se asume el pensamiento automático como verdad, es ahí donde el terapeuta pregunta al paciente que significa para él ese pensamiento, hasta que se llegue a revelar la creencia importante en el paciente. Así mismo esta técnica de la flecha invertida permite también que se logre identificar en el paciente cuáles son sus creencias centrales y esto se realiza mediante la indagación del simbolismo del pensamiento automático que tiene en el paciente. (Beck, 1995 citado el Sevilla 2013).

3. Pensamientos automáticos.

Así mismo se encuentran los pensamientos automáticos que son denominados también como un auto diálogo, autoafirmaciones. (Calvete, 2005 citado por Sevilla, 2013). Estos pensamientos automáticos ocurren como si la persona estuviera hablando privadamente consigo misma, también se presentan a través imágenes, cuando se presentan estos pensamientos automáticos en los seres humanos generalmente se presentan sin que la persona les de la mayor atención. (Beck, 1995; Winterowd, Beck & Gruener, 2000 citados en Sevilla 2013).

Los pensamientos automáticos revelan la apreciación que el sujeto hace de la situación, por lo tanto no reflejan una situación objetivamente; su importancia terapéutica es que son más accesibles a la conciencia, que a las creencias centrales y las creencias intermedias, los pensamientos automáticos dan a conocer las respuestas cognitivas, comportamentales y emocionales de las personas, es así que de esta forma se puede comprender el esquema cognitivo. Las personas generalmente suelen presentar pensamientos automáticos positivos pero cuando las personas presentan algún trastorno psicológico, entonces los pensamientos automáticos que se presentan son negativos y ocasionan malestar emocional en la persona que lo padece, tal es el caso de las personas que tienen depresión, estos pensamientos automáticos negativos son generadores de culpa, incompetencia, derrota, soledad, desesperanza, poca valía, así también se menciona que en las personas que tienen ansiedad, estos pensamientos automáticos negativos se vinculan con una percepción de riesgo y peligro constante en los sujetos. (Mahoney 2004 citado por Sevilla, 2013).

Beck (2000) citada en Sevilla (2013) refiere que el paciente aprende a través de la terapia y junto con el terapeuta, a identificar, evaluar y modificar sus pensamientos automáticos, con el propósito de cambiar aquellos pensamientos que se le presentan de forma disfuncional, es así que de esta manera, el paciente logra centrarse en sus creencias más profundas y disfuncionales que tiene, todo ello se concreta a través del tratamiento terapéutico que el paciente recibe. (Riso, 2006 citado en Sevilla 2013). Así mismo de esta forma la persona tiene una visión mucho más real de sí misma y del mundo en el cual se desenvuelve, ya que se reemplazan las creencias disfuncionales que la persona poseía por otras más flexibles, adaptativas y funcionales. (Leahy & Dowd, 2002 citado en Sevilla, 2013).

1.2.1.3 Principios de la terapia cognitiva conductual.

Beck (1995) citada en Ortiz (2012) explica cuáles son los principios de la terapia cognitiva conductual que se detalla a continuación:

1. La terapia cognitiva conductual se basa en una representación constante progresiva del paciente y sus problemas en términos cognitivos.
2. Solicita una sólida alianza terapéutica.
3. Destaca la participación y colaboración activa.
4. Al inicio se enfatiza en el presente. Se orienta hacia las metas y los problemas.
5. Educa, enseña a que el paciente pueda ser su propio terapeuta y se orienta en las posibles recaídas del paciente.
6. Se da a través de sesiones estructuradas y con tiempo limitado.
7. Les enseña a los pacientes a identificar, evaluar cuáles son sus creencias y sus pensamientos disfuncionales y responder a los mismos.
8. Utiliza una serie de técnicas para cambiar los pensamientos, el estado de ánimo y comportamiento de los pacientes.

1.2.1.4 Errores cognitivos ó distorsiones cognitivas.

Los errores cognitivos o distorsiones cognitivas son cogniciones que actúan a través de un proceso distorsionado, en este proceso distorsionado que se produce, el ser humano suele tener pensamientos irracionales, distorsionados, y disfuncionales. (Milman & Drapeau, 2012 citado en Sevilla 2013).

Entonces las distorsiones cognitivas se pueden explicar como aquellos tipos de pensamientos, actitudes, creencias erróneas falsas, que hacen que el sujeto le asigne a sus experiencias cotidianas,

significados negativos, ya que el sujeto logra percibir las situaciones y experiencias de forma inadecuada. (Sevilla 2013 cita a Rehna, Hanif, & Tariq, 2012).

En la teoría de Beck se explica que se generan pensamientos erróneos en el ser humano debido a las distorsiones cognitivas que este realiza y que a su vez son interpretaciones sesgadas de los eventos externos que les ocurren a los seres humanos, es así que en el año 1979 Beck desarrolló siete tipos de distorsiones entre ellas tenemos a la sobre generalización, la abstracción selectiva, la atribución personal, hacer referencias personales (leer la mente), pensamiento catastrófico, pensamiento dicotómico, predecir sin evidencia suficiente; posteriormente ya con un mayor estudio se lograron definir más distorsiones cognitivas. (Flouri, & Panourgia, 2011 citado en Sevilla 2012).

Beck (1995) citado en Sevilla (2013) presentó la siguiente lista de 12 distorsiones:

1. Pensamiento polarizado o dicotómico, este tipo de pensamiento se refiere cuando la persona solo visualiza los extremos de una situación por ejemplo, si no gano, soy un fracasado.
2. Pensamiento catastrófico, este tipo de pensamiento se lleva a cabo cuando la persona no toma en cuenta otros resultados que pueden ser más factibles, suele predecir el futuro de una forma negativa, por ejemplo él se enoja muy rápido, solo va a gritarme.
3. Filtraje o abstracción selectiva, en este tipo de pensamiento las personas suelen prestar atención a un solo detalle negativo, no llegan a ver todo el contexto de la situación, por ejemplo la nota baja que saque, significa que siempre hago mal las cosas; las persona llega a pensar de esa forma negativa, a pesar que también se han obtenido buenas notas.
4. Descalificar o descontar lo positivo, este tipo de pensamiento consiste en que las personas consideran que las experiencias ó cualidades positivas no cuentan, por ejemplo realicé ese proyecto pero eso no significa que sea una persona competente.
5. Razonamiento emocional, este tipo de pensamiento consiste cuando una persona cree que algo es real solo por el hecho que lo está sintiendo, percibiendo, sin tomar en cuenta otra

- información o evidencia contraria, por ejemplo sé que hago las cosas bien pero sé que soy un fracaso.
6. Etiquetación, este tipo de pensamiento consiste cuando las personas ponen etiquetas a las demás personas y así mismas, sin considerar la evidencia de llegar a una conclusión menos extrema, por ejemplo soy un perdedor.
 7. Magnificación/minimización, este tipo de pensamiento consiste cuando la persona se evalúa así misma, evalúa a una persona o evalúa una situación, reduciendo lo positivo y magnificando lo negativo, por ejemplo tener una buena nota no significa que soy inteligente.
 8. Interpretación del pensamiento o lectura de la mente, este tipo de pensamiento consiste en que la persona cree conocer, saber lo que la otra persona está pensando, sin considerar otras posibilidades más seguras, por ejemplo él piensa que yo no conozco nada del proyecto.
 9. Sobre generalización, este tipo de pensamiento se basa en que las personas suelen realizar conclusiones globales de las situaciones, por ejemplo me fue mal en la reunión, es que no tengo la suficiente capacidad para hacer amigos.
 10. Personalización, este tipo de pensamiento se basa cuando las personas se atribuyen el comportamiento negativo de los demás, dejando de lado las consideraciones reales por ejemplo, el proyecto no se logró porque yo que hice algo mal.
 11. Los debería, este tipo de pensamiento consiste cuando las personas suelen tener una idea de cómo las otras personas y ellas mismas deberían comportarse ante una circunstancia y si no se comportan de esa forma, lo consideran como negativo, por ejemplo yo no debo cometer errores, eso es terrible.
 12. Visión de túnel, este tipo de pensamiento se refiere a que la persona solo toma en cuenta los aspectos negativos de una situación, por ejemplo él es un vago, nunca hace nada bien.

Curwen y colegas (2000) citados en Sevilla (2013) hacen un listado de las mismas distorsiones cognitivas y a su vez se agregan las siguientes:

13. Culpabilidad, este tipo de pensamiento consiste en echar la culpa a los demás o echársela a uno mismo, sin tener en cuenta otros factores que forman parte del acontecimiento, por ejemplo todo es mi culpa.
14. Tener razón, este tipo de pensamiento se refiere cuando la persona cree que su punto de vista en relación al punto de vista de otra persona, ante una situación es siempre el correcto, por ejemplo yo estoy bien, él está equivocado.

1.2.1.5 Tipos de terapias y técnicas cognitivas conductuales.

Ranero (2014) cita a Lega, Caballo y Ellis (1998) quienes refieren que en la terapia cognitiva conductual y de acuerdo al problema que se esté abordando, se van utilizando las intervenciones cognitivas conductuales.

Según lo mencionado por los autores se propusieron tres tipos principales de terapias:

a) Restructuración cognitiva.

Este tipo de intervención terapéutica trata de instaurar patrones de pensamiento más adaptativos en las personas, ya que los problemas emocionales son en respuesta a los pensamientos desadaptativos que las personas presentan, este tipo de terapia fue desarrollada y llevada a la práctica por Beck y Ellis.

b) Habilidades de afrontamiento.

A través de esta técnica se desarrollan habilidades para que la persona pueda afrontar una serie de actividades y situaciones estresantes, este tipo de terapia fue desarrollada a partir del modelo de Lazarus y Folkman.

c) Solución de problemas.

Este tipo de terapia se centra en el desarrollo de estrategias generales, para solucionar una extensa categoría de problemas personales y aquí es muy importante mencionar que tiene que haber una esforzada colaboración entre el terapeuta y el paciente, este tipo de terapia fue llevada a la práctica por D' Zurilla Goldfried.

Así también en esta investigación se mencionan otras técnicas y terapias como son:

1) El entrenamiento en inoculación de estrés.

Meichenbaum en el año 1993 desarrolló una serie de técnicas para el abordaje de la ansiedad, este conjunto de técnicas tomó el nombre de entrenamiento en inoculación al estrés; a la actualidad este tipo de terapia se aplica a las personas que padecen estrés, así mismo esta terapia es una guía en los procedimientos clínicos, este tipo de abordaje terapéutico se adapta a la problemática de cada persona que está atravesando estrés, así mismo el diseño de esta terapia está conformada por fases. (Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

2) Desensibilización sistemática.

Joseph Wolpe en 1958 y 1969 desarrolló la técnica de exposición de la terapia de la conducta, a la que llamo desensibilización sistemática, esta técnica es aplicada en los trastornos de ansiedad y

conductas de evitación, la técnica se basa en guiar al sujeto para que logre mantenerse en estado de relajación mientras se le va presentando en la imaginación y de forma gradual una serie de estímulos que aumenten su ansiedad, hasta que la ansiedad logre disminuir o extinguirse. (Ruiz, Díaz, y Villalobos, 2012).

1.2.1.6 Principales técnicas cognitivas y conductuales.

1. Técnicas cognitivas.

El objetivo principal de las técnicas cognitivas es conseguir que el paciente pueda identificar cuáles son aquellos pensamientos que le están generando malestar y a su vez también el objetivo de las técnicas cognitivas es lograr que el paciente pueda modificar los errores cognitivos, considerando las posibles alternativas de una situación anterior que no había considerado. (Caro, 2006 citado en Ortiz 2012).

Ortiz (2012) menciona algunas de la técnicas cognitivas:

a) Psi coeducación.

A través de esta técnica se les proporciona a los pacientes información nueva e importante que ellos desconocen, y de esta forma ellos puedan adquirir la seguridad necesaria para su mejora, por ejemplo se les explica a los pacientes sobre la problemática que están atravesando para que la persona pueda tener una visión más clara de lo que le está ocurriendo.

b) Detección de pensamientos automáticos.

A través de esta técnica se les prepara a los pacientes a que observen los acontecimientos que suceden en el exterior y las reacciones que estos acontecimientos les generan, para ello se usan situaciones que el paciente ha vivido en el pasado o en el presente y que le han generado cambios

en su estado de ánimo , entonces a través de esta técnica se le enseña al paciente a que produzca sus interpretaciones, sus pensamientos automáticos y conductas ante esa circunstancia, a través de los autos registros se logra reunir estos datos que vienen a ser una tarea que tiene que realizar el paciente.

c) Uso de imágenes (imagería).

Para que el paciente logre desarrollar sus habilidades y modifique sus cogniciones, a través de esta técnica se usan imágenes, por ejemplo se pueden utilizar imágenes donde el paciente se visualiza confrontado diversas circunstancias y así él mismo se va instruyendo cognitivamente de forma más realista a través de cogniciones y pensamientos más sensatos.

d) Visualización cognitiva.

A través de esta técnica se le enseña al paciente a que aprenda a relajarse, para ello se usan imágenes placenteras para que de esta forma pueda distraerse de los pensamientos negativos que le invaden.

e) Negación de los problemas.

El objetivo de esta técnica es que el paciente analice y llegue a la conclusión por qué una situación no llega a ser considerada como un problema, entonces el paciente hace una lista de los problemas que le aquejan y los cataloga según la relevancia que estos tienen en su vida.

2. Técnicas conductuales.

El objetivo de las técnicas conductuales es trabajar los síntomas principales, más importantes que manifiesta el paciente. Algunas de las técnicas conductuales que se utilizan en la terapia son las siguientes: (Leahy & Holland, 2000 citado en Ortiz 2012).

a) Programación de actividades alternativas.

A través de esta técnica el paciente realiza actividades alternas a la conducta que es considerada problema, por ejemplo el paciente realiza actividades deportivas como una forma de reducir la agresión que puede estar manifestando.

b) Entrenamiento asertivo.

A través de esta técnica, el paciente aprende a usar conductas que protegen sus derechos y los de las demás personas, anteponiendo siempre el respeto, el paciente aprende a manejar sus conflictos interpersonales de forma positiva.

c) Entrenamiento en relajación progresiva de Jacobson.

A través de esta técnica el paciente aprende a tensar, destensar y relajar todos sus músculos de su cuerpo, a través de esta técnica aprende a distraerse de la ansiedad y logra relajarse.

d) Ensayo conductual y role playing.

A través de esta técnica, se rehacen situaciones que el paciente vivió en el pasado con dificultad, y a través del modelado y ensayo de nuevas conductas, el paciente va introduciendo nuevas conductas alternativas para que pueda aplicarlas en su ambiente en el cual se desarrolla.

e) Entrenamiento en habilidades sociales.

En esta técnica se prepara a los pacientes para que conozcan nuevas personas, amplíen su círculo social, inicien conversaciones con nuevas personas, tengan entrevistas de trabajo y todo ello bajo el uso de habilidades necesarias para llevarlo a cabo.

Es necesario e importante que el terapeuta cognitivo conductual conozca cuales son aquellas herramientas que se basa y que aplica la TCC, para ello surge la necesidad que el terapeuta cognitivo conductual pueda recibir una formación terapéutica para conocer y posteriormente aplicar cada una de las técnicas mencionadas y otras que puedan existir, en las sesiones de terapia que tenga con sus pacientes y de esta forma contribuir y ayudar al paciente a resolver la ó las problemáticas que lo traen a consulta.

Así también Ruiz, Díaz, y Villalobos, (2012) mencionan otra técnica importante:

f) Modelado.

La técnica del modelado se fundamenta en el aprendizaje vicario ó aprendizaje por la observación, desarrollado por Bandura en 1988, la técnica del modelado realiza diversas funciones en el crecimiento y desarrollo del comportamiento, algunas de las funciones más relevantes son aprender nuevas conductas, motivar y modificar la valencia emocional en los sujetos.

1.2.2 Albert Ellis terapia racional emotiva conductual (T.R.E.C).

Este tipo de terapia se basa principalmente en las creencias, emociones de los seres humanos, estas creencias y emociones se derivan de la percepción que el ser humano tenga de la realidad que percibe en su día a día, una de las metas de la terapia es que el paciente logre reconocer cuales son aquellos pensamientos, aquellas creencias irracionales que le están generando problemas a nivel emocional y a nivel de comportamientos. (Lega, 1998 citado en Rosas, 2015).

Es así que Albert Ellis resumió su teoría en lo que denominó el ABC llamado así por sus siglas en inglés A B C. (Ortiz, 2012).

Donde:

"A" ("Activating Event ") Representa un acontecimiento o una situación activadora, este acontecimiento puede ser interno o externo como por ejemplo un pensamiento, imagen, fantasía, conducta, sensación, emoción.

"B" ("Belief System") Se considera que incorpora a todo el contenido del sistema cognitivo, como son los pensamientos, los recuerdos, las imágenes, las actitudes, las normas, los valores, viene a representar en principio al sistema de creencias del ser humano.

"C" ("Consequence") Representa las consecuencias que se generan por el activador A, las consecuencias denominadas C pueden ser de tipo emocionales, cognitivas ó conductuales.

La terapia racional emotiva conductual opera a través de seis principios importantes. (Obst, 2008 citado en Ortiz, 2012).

Los mismos se detallan a continuación

1. Las emociones humanas son determinadas principalmente por el pensamiento.
2. La principal causa de malestar emocional en los seres humanos es el pensamiento disfuncional.
3. En necesario hacer un análisis de nuestros pensamientos, para terminar con un problema emocional, ya que sentimos en relación a lo que estamos pensando.
4. Los factores genéticos, las influencias ambientales están presentes en el pensamiento irracional y psicopatológico.
5. La terapia racional emotiva conductual se enfatiza en las influencias del presente, pues ellas son encargadas de que el malestar se haya dado a través del tiempo, a pesar de la existencia psicopatológica del pasado.
6. Las creencias se pueden cambiar pero ese cambio de las creencias no es tan fácil.

Tomando en cuenta a los principales autores en el desarrollo de la TCC a través de la historia y con el uso de sus técnicas y herramientas que son abordadas por el terapeuta durante la terapia, tenemos a varios exponentes a lo largo de los años, sin embargo es importante resaltar el trabajo de Aron Beck y Albert Ellis quienes en el desarrollo de la TCC y con sus aportes han logrado que la TCC se coloque en uno de los niveles más altos de la terapia psicológica, que se ha consolidado a través del tiempo; sin duda a la actualidad la TCC es una de las terapias que más se aplica en el mundo, teniendo en cuenta que los resultados que ha alcanzado a través de los cambios positivos que se generan paciente son muy determinantes para lograr su estabilidad emocional, así como también que el paciente tenga una buena salud mental, emocional y física para el desarrollo asertivo de sus pensamientos y comportamientos, en relación a sí mismo y a las personas que forman parte de su medio ambiente.

1.2.3 Programas cognitivos conductuales y el estrés.

Colque (2012) cita a Caballo (2007) quien señala que los tratamientos cognitivos conductuales simbolizan y dan una orientación nueva en relación a la modificación de la conducta en los seres humanos. Los programas cognitivos conductuales incorporan técnicas de psicología educativa, reestructuración cognitiva, de exposición y técnicas de entrenamiento en lo que se refiere a las habilidades sociales.

En la planificación y diseño de los programas hay que tener en cuenta aquellos factores cognitivos de los participantes que asistirán a los programas de intervención, que a su vez serán adaptados a cada población en relación a la problemática que se presenta, esto va a posibilitar que se pueda hacer una elección correcta sobre el modelo teórico a seguir, como en el caso del enfoque cognitivo conductual para lograr el cambio cognitivo y conductual en los participantes, que a su vez contribuirá para alcanzar un mayor beneficio y eficacia de los programas de corte cognitivo

conductual, así también se debe tener cuenta a aquellos factores afiliados a la cognición, que deben formar parte de los programas, entre ellos se menciona a la edad, la etapa de desarrollo de cada uno de los integrantes al programa, el lenguaje, el procesamiento de la información. (Colque, 2012).

La terapia cognitiva conductual en la cual se desarrollan los programas cognitivos conductuales, es el planteamiento terapéutico más coherente para el control del estrés, entre sus representantes se encuentran Aron Beck, Albert Ellis y a su vez también se encuentran otros investigadores que la representan, ellos han tenido la misión de complementarla y transformarla en una de las más importantes ramas de la psicología a nivel mundial. (Ramírez y Gonzales, 2012).

La intervención que se lleva a cabo en los programas cognitivos conductuales enfocados a la reducción del estrés se realiza principalmente en base a dos niveles:

Nivel cognitivo: Ayuda en la determinación de saber cuál es el pensamiento que tiene el ser humano cuando atraviesa una situación estresante, como interpreta esa situación de estrés y las expresiones anteriores que ha tenido esta persona en situaciones pasadas.

Nivel conductual: Son aquellos comportamientos que tiene la persona frente a una situación de estrés. Así también el manejo y control del estrés se realiza mediante el adiestramiento en la inoculación al estrés descrito por primera vez por Meichenbaum y Cameron en 1972, este proceso consiste en la instrucción de habilidades particulares, entre las que se encuentran la relajación, la asertividad, entre otras, también se analiza una circunstancia que genera estrés en la persona para adecuar las técnicas en relación a esa persona, a su vez también se toma en cuenta el uso de habilidades, para de esta manera poder hacerle frente a situaciones estresantes. (Meichenbaum, 1988 citado en Ramírez y Gonzales, 2012).

Las intervenciones cognitivas y conductuales han sido de gran beneficio en el tratamiento de los casos de estrés, depresión y ansiedad, entonces es así que la terapia cognitiva conductual evidencia los cambios que se han venido desarrollando en relación a las ciencias de la conducta, como la

creación de técnicas que se han basado en la evidencia y en la lógica, que han contribuido al desarrollo de las intervenciones cognitivas conductuales y por ende el desarrollo de los programas de intervención cognitivos conductuales.(Rodríguez, Aguilera, Rodríguez, López y García, 2011). Es importante mencionar que para que un programa cognitivo conductual tenga mejores resultados, es necesario que en la elaboración del programa se puedan tomar en cuenta y usar aquellas técnicas cognitivas conductuales que se conoce en teoría y poder explicarlas a los participantes en la manera que ellos las puedan comprenderlas y aplicarlas en el momento del programa ó posteriormente si fuera el caso, ya que el uso de estas técnicas son adecuadas para el trabajo y la intervención según sea problemática del grupo que se trabaje y que contribuirá a que los pensamientos y conductas inadecuadas del participante sean remplazadas por pensamientos, conductas adecuadas y sobre todo funcionales.

Así mismo es importante también tener en cuenta las dinámicas que serán ejecutadas por los participantes dentro del programa, cerciorarse que estas dinámicas puedan ser activas ó pasivas y teniendo siempre en cuenta que los participantes puedan comprenderlas y llevarlas a cabo con eficacia.

1.2.3.1 Tipos de programas cognitivos conductuales.

A lo largo de la historia se han desarrollado diversos programas cognitivos conductuales para el abordaje de las distintas problemáticas en las diferentes poblaciones a nivel mundial, a continuación se mencionan algunos de ellos:

Calderón (2001) señala que los programas de tratamiento cognitivo conductual aplicados a niños que presentan el trastorno por déficit de atención con hiperactividad, han llegado a ser muy eficaces y más aún cuando estos programas cognitivos conductuales son aplicados de inmediato en aquellos niños que manifiestan los signos del trastorno, con esta medida se evita que aquellos niños que

presentan el trastorno, lleguen a tener una percepción gastada de su imagen, también evita que estos niños lleguen a presentar problemas en el comportamiento y a su vez manifiesten carencias en el aprendizaje escolar básico.

Por otro lado Arrivillaga, Varela, Cáceres, Correa y Holguín (2007) refieren que la Hipertensión arterial, junto con otras enfermedades que tienen nexos con factores de riesgo cardiovascular, es la que ocupa el segundo, tercero y cuarto lugar en lo que se refiere a las primeras cinco causas de mortalidad en Colombia; para el control de la presión arterial se aplica el tratamiento farmacológico y en lo que se refiere a las técnicas psicológicas, las técnicas cognitivas conductuales son las más eficientes, con resultados muy positivos para el control de hipertensión arterial y los factores de riesgo que trae consigo esta enfermedad, estas técnicas cognitivas conductuales forman parte de los programas cognitivos conductuales de intervención que hace posible ejecutar las metas establecidas de los programas en el control de riesgo de la enfermedad, así como la conexión de las personas al tratamiento para la hipertensión arterial; es importante mencionar que los autores aplicaron un programa de intervención cognitivo conductual que tuvo resultados positivos en la reducción de la presión arterial.

Así mismo se ha comprobado que las técnicas cognitivas conductuales que forman parte de los programas cognitivos conductuales que son aplicados a los pacientes que padecen dolores de cabeza, han contribuido al alivio de este padecimiento en los pacientes, entre las técnicas cognitivas conductuales utilizadas están, la relajación autógena muscular y progresiva, la respiración, la imaginación guiada, entre otras, estas técnicas ayudan directa ó indirectamente, también se menciona que en el paciente se logra una mayor mejoría en su dolor de cabeza cuando se llevan a cabo los dos tratamientos, por un lado el tratamiento farmacológico y por otro lado el tratamiento terapéutico. (Reid & McGrath, 1996 citado en Parada y Martínez 2013).

Como se puede apreciar según lo referido por lo diferentes autores, los programas cognitivos conductuales han sido utilizados para el tratamiento de diversas problemáticas a nivel mundial, entre ellas las diferentes enfermedades que ha ido presentando el ser humano en el acontecer de su vida, gracias a la aplicación de los programas cognitivos conductuales, se ha llegado a alcanzar resultados positivos en cada una de las personas que formaron parte de estos programas de intervención, ya que como lo refieren los diferentes autores, estos programas de corte cognitivo conductual han contribuido de forma positiva, llegando a reducir los síntomas y signos de aquellas enfermedades que padecían las personas antes de la intervención de los programas.

1.2.4 El estrés

Cohen, Kessler y Underwood (1997) citados en López, Z (2014) refieren que el estrés es considerado como un proceso que se presenta cuando las demandas del medio ambiente superan las capacidades adaptativas que tienen las personas para hacerle frente, lo cual conlleva a que se presenten cambios físicos, biológicos y psicológicos en el organismo del ser humano, y que a su vez le pueda generar enfermedades.

Wikipedia (2016) señala que el estrés proviene (del latín *Stringere* que significa ‘apretar’)

El estrés es la respuesta fisiológica o biológica que el organismo presenta cuando este percibe una situación amenazante e incrementada, el cuerpo responde al estrés a través del sistema nervioso simpático de activación y se genera la respuesta de lucha o huida.

Debido a que el organismo no es capaz de mantenerse en este estado por periodos prolongados de tiempo, es el sistema parasimpático quien regresa al organismo a un estado normal, es decir lo regresa a las condiciones fisiológicas normales, lo que se conoce como (homeostasis).

Así mismo el estrés puede tener un efecto negativo en las personas, esto es conocido, como distrés pero también puede tener efectos positivos en las personas y esto es conocido como eutrés, estas condiciones no solo se dan en los seres humanos, sino también en otras especies de animales.

Se considera un estado de estrés verdadero, cuando el ser humano siente que una situación que acontece en su vida, va a conllevar a ser una amenaza para él y la percibe como incontrolable e impredecible; así mismo piensa que esta situación puede llegar a perjudicar su integridad, su salud, es así que ante esta circunstancia, en el ser humano se mantiene una activación fisiológica intensa, que puede llegar a ser nocivo para él. (Torres y Baillés, 2014).

1.2.4.1 Causas del estrés.

Hay dos fuentes generales y fundamentales que dan origen al estrés, las cuales son descritas a continuación por (Naranjo, 2009).

Primera fuente: En esta primera fuente se encuentran los agentes estresantes que proceden de situaciones que están fuera del ser humano como por ejemplo el ambiente, los estudios, la familia, el trabajo. etc.

Segunda fuente: Aquí en la segunda fuente se encuentra aquel estrés que es generado por el propio ser humano, en esta fuente está incluida la personalidad, y la forma en que la persona reacciona y confronta los diversos problemas.

Por otro lado la autora también menciona que el estrés muchas veces es causado por fobias, angustias y obsesiones, estos aspectos muchas veces se originan de forma inconsciente en los seres humanos y están vinculados con hechos, situaciones traumáticas físicas o psicoafectivas, de la misma forma la depresión, los trastornos mentales, la neurosis, que muchas veces se originan en la infancia, que son aspectos conscientes y frecuentemente inconscientes, suelen ser generadores

de estrés, también hay que mencionar que cuando la persona se siente frustrada, siente insatisfacción, tiene miedos, todos estos aspectos también son causantes de estrés.

1.2.4.2 Estresores.

Orlandini (2012) refiere que los estímulos que ocasionan una respuesta biológica y psicológica de los desarreglos que se convierten en enfermedades y del estrés normal, son denominados como estresores.

Según este autor el estrés se clasifica en factores según trece criterios:

- Momento en que se presentan (reciente, remoto, actual, futuro).
- Periodo de actuación (breve, largo, prolongando, crónico).
- Si se repite el tema traumático (si es una sola vez o varias veces).
- Cantidad en que son presentados (múltiples ó únicos).
- Intensidad del impacto (estresores de menor intensidad, de intensidad moderada, de gran intensidad).
- La naturaleza del estresor (psicosocial, intelectual, físico, químico).
- La medida social (macrosocial, microsocial).
- El tema traumático (familiar, ocupacional, marital, sexual).
- La existencia del estímulo (representado, real, imaginario).
- La localización de la demanda (endógena, exógena, ambiental, intrapsíquica).
- Sus relaciones intrapsíquicas (antagonismo, ambivalencia, sinergia positiva, sinergia negativa)
- Efectos que tiene en la salud (eutrés, distrés).
- La fórmula diátesis/estrés (factor causal, factor formativo, factor desencadenante de la enfermedad).

A continuación se describen algunos de los estresores mencionados según el autor.

a) Agentes del estrés según el momento en que actúan.

Durante la infancia y la adolescencia se producen los estresores remotos que provocan enfermedades que se desarrollan en la adultez del ser humano, así también los psicotraumas remotos pueden generarse cuando el ser humano es parte de una familia disfuncional, ya que es víctima de padres abusivos, autoritarios, castigadores, negligentes, distantes, crueles, permisivos sobreprotectores y a su vez estos psicotraumas también se generan cuando el ser humano ha atravesado situaciones negativas, como por ejemplo, la comparación humillante entre hermanos, la separación de los padres etc, al mismo tiempo estos psicotraumas pueden ser generados por una enfermedad.

Se considera estresores recientes a aquellos que actúan en los dos últimos años, los estresores actuales son aquellos que suceden en el momento y los estresores futuros son aquellos que ocurren de una situación anunciada, que influye desfavorablemente en la persona, antes de que esta circunstancia ocurra. (Orlandini, 2012).

b) De acuerdo con el periodo.

Los estresores se clasifican en breves, prolongados y crónicos de acuerdo al tiempo que duran, por ejemplo si ocurre un temblor, la persona estará experimentando un estresor breve que se traducirá en un distrés breve; el estrés puede llegar a mantenerse en el ser humano durante horas, días, y cuando duran meses, años, ya se consideran como prolongados y crónicos. (Orlandini, 2012).

c) Según la repetición del tema (estresor único o reiterado).

La repetición de un mismo asunto suele agravar ó en caso contrario reducir la respuesta al estrés, en este caso se menciona el ejemplo de una mujer que ha tenido muchos partos, percibe menos el estrés, ó el médico que al ser testigo del malestar continuo de los pacientes, se llega a inmunizar

ante este malestar de los enfermos que están en agonía, sin embargo en otras circunstancias, la reiterada presencia del estresor provoca mayor aflicción, como en los casos de las neoplasias. (Orlandini, 2012).

d) En consideración a la cantidad en que se presentan (únicos y múltiples).

A consecuencia de un psicotrauma único se originan las enfermedades por estrés, pero también los estresores se pueden producir en cadena a partir de un hecho acontecido, por ejemplo el caso de una disfunción sexual, el cual es considerado como el primer estresor, esta situación origina insultos y abandono de la pareja, este hecho viene a ser el segundo estresor y posteriormente se da la privación de los hijos, este hecho a su vez es considerado como el tercer estresor, seguidamente a esta cadena se presenta el cuarto estresor, que es la pérdida de las comodidades y finalmente aparece el quinto estresor que es la adaptación a la nueva pareja.

e) Según la intensidad del impacto.

Los estresores según la magnitud, puede ser de intensidad leve, moderada o grave, los microestresores que se presentan pueden ser positivos, como cuando una persona se encuentra con sus amigos o también pueden ser negativos, como cuando hay un corte de la luz en una casa; la medicina ha prestado mucha atención a los microestresores negativos porque pueden llegar a desencadenar situaciones tan estresantes como los que ocurren en circunstancias dramáticas.

Las guerras, las catástrofes y en general circunstancias muy críticas, pueden llegar a generar estados de un estrés de gran intensidad en el ser humano pero lo que va a determinar un psicotrauma es la susceptibilidad que tiene la persona ante esa circunstancia negativa que está atravesando.

Así mismo la forma clínica de la enfermedad psíquica por estrés será definida por la intensidad en que se presente el psicotrauma, según este autor los microestresores originan irritabilidad, burnout

(agotamiento), fatiga; los estresores que son considerados como moderados y graves suelen provocar ira, ansiedad, melancolía y los estresores intensos originan trastornos permanentes postraumáticos. (Orlandini, 2012).

f) De acuerdo a su naturaleza.

El estrés puede ser causado por circunstancias físicas, fisiológicas, químicas, intelectuales, psicosociales, las consecuencias de estos estresores mencionados hacen que se presenten en los seres humanos enfermedades mentales, accidentes, violencia, adicciones, disfunciones sexuales, cefaleas etc. (Orlandini, 2012).

Según lo referido por el autor una de las fuentes del estrés que se originan en los seres humanos son los llamados estresores, que como ya se ha mencionado son de diversas índoles y que se suelen producir en la infancia, en la adolescencia, en la juventud, en la adultez y hasta en la senectud de los seres humanos, que a su vez si no son tomados con seriedad y no se toma las medidas de afronte en relación a la falta de herramientas y habilidades necesarias en la persona para hacerle frente a estos estresores, pueden llegar a causar muchos aspectos negativos en los seres humanos a lo largo de su vida.

1.2.4.3 Tipos de estrés.

En función de su signo el estrés se clasifica en:

a) Estrés positivo ó eutres: Este tipo de estrés lo manifiestan aquellas personas que atraviesan situaciones que les generan presión pero a su vez identifican que los efectos de estas situaciones que le han generado presión, generan aspectos positivos, de esta forma las personas usan este tipo de estrés para sentirse más motivados y listos para confrontar una situación.

b) Estrés negativo o distres: Este tipo de estrés lo manifiestan aquellas personas que suelen anticiparse de forma negativa a los acontecimientos que le han generado presión, este tipo de estrés genera en las personas bloqueos, desequilibrio, inestabilidad para poder actuar en forma normal e imposibilita que la persona pueda realizar sus funciones de forma adecuada.

En función a su duración se clasifican en:

a) Estrés agudo: Este tipo de estrés se origina por las exigencias que la persona se impone durante todos los días, cuando la persona manifiesta este tipo de estrés en disminuidas cantidades no genera dificultades graves, puede ser útil pero si el estrés agudo se manifiesta en cantidades altas, suele tener consecuencias nocivas para el ser humano, afecta la salud mental y el organismo; así mismo este tipo de estrés suele ser de poca durabilidad y se puede tratar de forma sencilla, algunos de los síntomas asociados son la aparición de emociones negativas, dolores en los músculos, síntomas digestivos.

b) Estrés agudo ó episódico: Este tipo de estrés es el que suele aparecer en las personas de forma usual, son aquellas que se auto exigen demasiado en torno a sus comportamientos y en relación al medio ambiente, las personas que experimentan este tipo de estrés, suelen tener un comportamiento colérico, iracundo y hostil, así mismo estas personas sienten que no pueden hacer todo lo que quisieran y eso les genera angustia, siempre están angustiadas y se afligen por las circunstancias del futuro, ya que lo visualizan de forma catastrófica y a su vez no son conscientes del daño que se está generando en su vida.

Este tipo de estrés es difícil de tratar, las señales asociadas a este tipo de estrés son los dolores de cabeza, en el pecho y dificultad para respirar.

c) Estrés crónico: Las personas que padecen este tipo de estrés suelen tener consecuencias muy negativas a largo plazo, cuando el estrés se origina y la persona que lo padece no hace nada para cambiar ó salir de esta situación estresante, se produce un deterioro físico y mental en el sujeto.

Este tipo de estrés también suele originarse por conflictos bélicos, pobreza extrema, por un trauma que se vivió en la infancia y que cambio las creencias que la persona tenía, así mismo quien lo padece no es consciente de esta situación; el tratamiento suele ser muy complejo y muchas veces requiere también tratamiento médico, ya que la persona se acostumbró a vivir con ese estrés crónico y duda que el tratamiento pueda funcionar en el ó ella; los síntomas asociados a este tipo de estrés son las enfermedades del sistema digestivo, riesgo de suicidio, sentimientos de indefensión entre otras. (García, s.f).

1.2.4.4 Fases del estrés.

Melgosa (1999) citado en Dávila y Díaz (2015) refiere que cuando el estrés aparece en el ser humano pasa por distintas etapas, las cuales se menciona a continuación:

a) Fase de reacción de alarma: El organismo frente a un estímulo estresante reacciona de forma automática y se prepara para emitir una respuesta, se prepara para la acción, se prepara para la lucha o para la huida que le está generando ese estímulo estresante, entonces es así que en ese proceso, el sistema nervioso se activa y aparecen manifestaciones en el ser humano como la sudoración de la boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, aumento de la glucosa, aumento de la tensión arterial, taquicardia, secreción de adrenalina y noradrenalina y aumento de la función respiratoria.

b) Fase de resistencia: En esta segunda fase es cuando el organismo continúa reaccionando de la misma forma que en la fase anterior, para de esta forma hacerle frente a la situación estresante, ya que no tiene el tiempo necesario para poder recuperarse.

c) Fase de agotamiento: En esta tercera etapa la energía que presenta el ser humano ya es limitada y si el estrés en esta tercera etapa se mantiene de la misma forma ó logra obtener mayor intensidad, entonces el ser humano llega a superar su capacidad de resistencia y es así que en el organismo empiezan a aparecer alteraciones psicosomáticas, ya que el organismo ha entrado en una fase de agotamiento.

Las fases del estrés nos muestran el proceso que atraviesa el ser humano cuando se llega desencadenar el estrés en su vida, con ello es posible darnos cuenta que este proceso no es fácil, ni sencillo de atravesar para el ser humano, es así que podemos comprender la importancia de tomar conciencia de los signos y síntomas del estrés y también darnos cuenta de aquella persona que pudiera estar padeciendo el estrés en su vida, para que llegue a recibir un tratamiento terapéutico eficaz, en este caso optar por un enfoque como la TCC, que le ayude a salir adelante y pueda continuar con su vida de una forma normal y funcional.

1.2.4.5 Consecuencias del estrés.

El estrés causa un sin fin de consecuencias en los seres humanos a nivel fisiológico, cognitivo, emocional, y conductual, Otero et al. (2015) señalan a continuación las más relevantes:

a) A nivel fisiológico: Aumento del ritmo cardiaco, aumento de la frecuencia respiratoria, aumento de la tensión muscular, Inhibición del sistema inmunológico, pérdida de la libido, disfunciones sexuales, incremento de azúcar en la sangre, aumento del colesterol, entre otros.

b) A nivel Cognitivo – Emocional: Dificultad para lograr concentrarse, exagerada preocupación, desorientación, confusión mental, pérdida de memoria, aumento de la labilidad emocional, disminución de la autoestima entre otros.

Holt citado en Otero et al. (2015) menciona que entre las consecuencias psicológicas originadas por el estrés se encuentran la ansiedad, la depresión, la insatisfacción de vida entre otros.

c) A nivel conductual: Desgaste en las relaciones interpersonales, agitación motora, explosión emocional, problemas familiares, ausentismo laboral, bajo rendimiento laboral, entre otros.

Como podemos observar las consecuencias del estrés pueden llegar a causar problemas muy serios en los seres humanos e inclusive llegar a causar daños irreparables, llegando a desestabilizar por completo a la persona que padece el estrés, si es que no se toma las medidas necesarias para enfrentarlo y manejarlo.

1.2.4.6 El estrés es perjudicial.

Para poder entender cuando es perjudicial el estrés es importante conocer algunos aspectos fisiológicos que son básicos. (Torres y Baillés, 2014).

El cerebro controla la respuesta de estrés mediante dos mecanismos:

a) La activación del sistema nervioso autónomo.

El sistema nervioso autónomo se encarga de dirigir la actividad de los órganos del cuerpo y esto lo realiza de forma involuntaria; se designa sistema nervioso simpático a la parte del sistema nervioso autónomo que se activa con la respuesta de estrés, la secreción de las hormonas como la adrenalina y noradrenalina son controladas por el sistema nervioso simpático, que a su vez son las encargadas del incremento de las funciones de varios órganos del cuerpo como por ejemplo el corazón, este

órgano al ser acelerado permite bombear más sangre a los tejidos del cuerpo que son empleados para manejar la amenaza que se está produciendo en el ser humano.

Por otro lado el sistema nervioso parasimpático es la otra parte que interviene en el estrés, este se encarga de disminuir la actividad de diversos sistemas corporales, entonces si una persona tiene que correr una carrera se activa el sistema simpático, lo cual conlleva a que se acelera el corazón, los músculos se tensan, la persona frunce el ceño, los vellos se erizan para que de esta forma la persona parezca más grande, entonces una vez que la persona llega primero que los demás, ganando la carrera, es entonces que se activa el sistema nervioso parasimpático y con ello se logran relajar los músculos, el corazón y los vellos regresan a su estado normal. (Torres y Baillés, 2014).

b) La secreción de hormonas.

Otro mecanismo que usa el cerebro para emitir una respuesta de estrés es la secreción de hormonas y esto lo hace a través del eje hipotalámico hipofisario adrenal; el cortisol es la hormona primordial del estrés, fue diseñado para lograr la supervivencia en los seres humanos, las funciones del cortisol son la regulación de la glucosa, el sistema inmunológico, la presión arterial y también ayuda en la obtención de energía a través del metabolismo de los carbohidratos y las grasas, la secreción exacta de cortisol hace posible que el organismo del ser humano tenga una contribución, un plus de energía para que este pueda luchar o correr por más tiempo; en síntesis, el cortisol ayuda a que el organismo reduzca la sensibilidad al dolor, incrementa la actividad del sistema inmunológico, mejora la atención y la memoria.

El sistema nervioso autónomo y la secreción hormonal entrenan al organismo para realizar comportamientos que a su vez incluyen las repuestas conductuales y fisiológicas que son necesarias para que el ser humano pueda manejar las experiencias amenazantes, cuando la actividad que

realiza el ser humano resulta ser más severa, tanto el sistema nervioso simpático como la secreción hormonal que interactúan en forma constante en el medio, logran activarse de forma más elevada. Sin embargo cabe mencionar que lo que conlleva a una respuesta al estrés, es el periodo que tardan los sistemas en retornar a su estado normal y no se considera tanto la cantidad de activación del eje hipotalámico hipofisario adrenal y del sistema nervioso simpático.

Muchas veces la respuesta del estrés es ideal cuando se producen las emergencias, el cuerpo se organiza para hacerle frente a la amenaza, se agudizan los sentidos, se centra la atención en la amenaza, el organismo se prepara para luchar o huir de una forma espectacular, aumenta la velocidad de procesamiento, pero esta circunstancia también puede llegar a ser perjudicial. (Torres y Baillés, 2014).

El ser humano puede desenvolverse adecuadamente si se presenta las circunstancias favorables y positivas, sin embargo si estas circunstancias cambian, el organismo se sobrecarga de dos maneras:

1. Cuando un ser humano atraviesa una enfermedad y no es capaz de hacerle frente a la amenaza, porque siente su capacidad disminuida o también ocurre cuando las demandas del entorno son demasiadas altas para él, las cuales conllevan a responsabilidades mayores, para lo cual la persona no está preparada.

2. Cuando el individuo intenta hacerle frente a la amenaza tiene que hacer cambios que muchas veces le generan aspectos perjudiciales, como por ejemplo cuando tienen que buscar información extra y de forma rápida, para responder a las responsabilidades de un ascenso que se produjo en el trabajo, para el cual no estaba preparado. (Torres y Baillés 2014).

Teniendo en cuenta lo referido se sabe que en determinadas circunstancias, algunas personas pueden hacerle frente al estrés y logran manejar las situaciones estresantes, pero en determinadas personas no ocurre lo mismo, ya que se sienten incapaces para poder manejar de forma positiva

las demandas del entorno y esto a su vez produce que esta respuesta del organismo al estrés se convierta en nociva y llegue a poner en peligro su salud mental, emocional y física, ya que se modifica su organismo de forma negativa, y todo ello conlleva a que la persona llegue a padecer consecuencias negativas, entre ellas las diferentes enfermedades. (Torres y Baillés, 2014).

1.2.4.7 El papel de los pensamientos en el estrés.

La forma de evaluar un estímulo estresor, determina la respuesta de estrés frente a ese estímulo; a inicios de los años setenta se descubrió que las lesiones en la pared gástrica debidas al estrés no dependía del tipo de estresor al que la persona era sometida, sino el que la persona creyera que no tenía control sobre esa situación, por lo tanto las amenazas que la persona siente que no puede controlar, le producen estrés, esto fue descubierto por Jay M. Weiss. (Torres y Baillés, 2014).

Teniendo en cuenta lo que refieren los autores en relación a como los pensamientos influyen en el estrés, es necesario resaltar este aspecto, ya que el ser humano durante el desarrollo de su vida personal, familiar, laboral y al atravesar circunstancias negativas, suele tener pensamientos negativos y a su vez suele darle un significado negativo a las situaciones que se desarrollan en su vida y todo ello le genera malestar, estas circunstancias negativas, al presentarse de forma continua en el ser humano, vienen a desencadenar lo que se conoce como estrés; por ello nace la importancia de que el ser humano pueda llegar a cambiar esos pensamientos negativos por otros más positivos y así mismo cambiar la forma negativa como percibe las situaciones a su alrededor, para que de esta forma pueda llegar a manifestar un bienestar emocional en su vida ; ahora todo lo mencionado no es fácil de lograr, muchas veces las personas que padecen esta problemática, van a necesitar la ayuda de un profesional, para poder lidiar con estas circunstancias y aprender las estrategias necesarias para poder afrontar estas situaciones negativas y de esta manera lograr un cambio positivo en su vida personal, familiar y laboral.

1.2.5. El estrés laboral.

Oramas (2013) refiere que el estrés aparece para señalar la relación que existe entre los seres humanos y el medio ambiente, para de esta forma lograr entender como aquellos factores sociales y psicológicos impactan en el bienestar y la salud de los seres humanos.

Lazarus y Folkman (1986) y O'Brien (1998) citados en Ramirez, D'Aubeterre y Alvarez (2012) refieren que debido a los factores del entorno laboral y los factores externos que son vinculados al ser humano, se produce el estrés laboral, a su vez el estrés laboral es un estado de tensión personal o displacer; las personas que están sumergidas en circunstancias estresantes, tienden a hacer valoraciones y evaluaciones primarias de estos hechos estresantes y van categorizando estas circunstancias como benignas, irrelevantes o son consideradas las causantes de estrés, según sea percibido el nivel de la amenaza; la salud mental ó física, así como también el bajo rendimiento laboral son consecuencias de los estresores que a su vez llegan a ser generadores de que la persona manifieste estrés laboral.

Los estímulos estresantes no solo se basan en circunstancias que ocurren en la vida de las personas y que originan cambios importantes, los estímulos estresantes tienen que ver con situaciones que se mantienen en el tiempo, que van generando cambios que persisten constantemente y que son adaptativos, como por ejemplo la sobre carga de roles, los conflictos interpersonales, la enfermedad crónica. (Pearlin, 1989 citado por Oramas, 2013).

Es así que debido a los problemas que se producen en el centro de trabajo se llega a originar el estrés laboral, así mismo cuando la empresa para la cual trabajan las personas presenta demandas que el trabajador no puede llegar a cumplir, también esta circunstancia suele generar estrés laboral, ya que los trabajadores empiezan a tener experiencias negativas en su centro de labores. Doval, Moleiro & (Rodríguez 2004 citados en Dávila y Díaz 2015).

Cano por su lado (2002) quien es citado por Ramirez, D'Aubeterre y Alvarez (2011) señala que el estrés laboral es percibido subjetivamente cuando se produce una interacción entre el ser humano y su lugar de trabajo, desde ese punto de vista, el estrés se origina al producirse un desacuerdo entre los recursos que posee la persona para salir adelante y las exigencias del entorno en el cual se desenvuelve.

Maslash & Jackson (1997) refieren que el estrés laboral se produce por un agotamiento emocional que manifiestan las personas en sus centros de labores, las consecuencias de este agotamiento emocional genera desmotivación y que a su vez ocasiona que las personas manifiesten sentimientos de frustración e incompatibilidad con su centro laboral.

1.2.5.1 Estresores laborales.

Sánchez (2011) señala los estresores laborales entre ellos tenemos los siguientes:

a) Estresores del ambiente físico: Dentro de los estresores físicos se encuentran, la iluminación que puede ser poca o mucha y puede afectar a las personas que trabajan, otro estresor es el ruido, por ejemplo cuando se trabaja en un lugar donde hay alarmas, que muchas veces afecta la productividad del trabajador, también el trabajar en ambientes contaminados que pueden causar problemas físicos y psicológicos en el ser humano, otro aspecto a considerar es la temperatura en el lugar de trabajo, cuando esta temperatura es alta, suele causar incomodidades en los trabajadores.

b) Estresores de la tarea: El estrés es percibido de forma diferente por las distintas personas, ya que esta situación depende de la particularidad de cada tarea; cuando las labores del trabajo se adaptan al trabajador y el trabajador se adapta a ellas, se genera una motivación en el trabajador, lo que conlleva su bienestar psicológico, pero cuando sucede lo contrario se originan los estresores, entre ellos se nombra a la carga mental de trabajo que es la energía que posee el trabajador para

desempeñarse positivamente pero cuando hay mucha carga mental no se logra realizar la tarea pendiente, otro aspecto es el control sobre la tarea que se produce cuando el trabajador no controla las tareas asignadas del puesto, porque no tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas encomendadas, esto sucede cuando por ejemplo el trabajador fue cambiado de su área de trabajo donde antes laboraba y desempeñaba un buen trabajo.

c) Estresores de la organización: Dentro de los estresores de la organización se encuentran el conflicto y ambigüedad de rol, esta situación se presenta cuando la organización tiene exigencias que discrepan con lo que el trabajador espera, como por ejemplo el recibir órdenes que son ilógicas por un superior que pertenece a la organización.

Así mismo se considera como estresor laboral al horario de trabajo, ya que si el trabajador está expuesto a un exagerado horario de labores, esta situación puede llegar a causarle desgaste físico y mental, que le terminará generando estrés laboral; otro aspecto son las relaciones interpersonales negativas dentro del centro laboral, como por ejemplo cuando hay trabajadores que les complican la vida a sus compañeros de trabajo, lo cual no permite que haya un buen clima laboral de apoyo, lo que a su vez generará estrés dentro de la organización, así también otro aspecto importante a considerar, es el desarrollo profesional, sucede que cuando el trabajador percibe que sus aspiraciones laborales dentro de su centro de trabajo no son valoradas y tomadas en cuenta por parte de la organización, esta situación suele generar frustración en el trabajador, que le conllevará a presentar estrés laboral.

1.2.5.2 Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral.

Luceño (2008) citado en Dávila y Díaz (2015) señala que existen varios factores de tipo psicosocial que causan el estrés laboral.

- a) **Desgaste Emocional:** Se presenta cuando la persona se siente emocionalmente cansada, consumida por el trabajo, este cansancio va acompañado de agotamiento emocional, reducción de los aspectos positivos y la percepción de tener una baja capacidad para llegar a cumplir los retos.
- b) **Insatisfacción por retribución:** Se presenta cuando la persona percibe una insatisfacción en su centro laboral como por ejemplo, percibir un sueldo mínimo que no se ajusta a sus gastos y también la falta de crecimiento laboral en el centro de labores, todo ello conlleva a que se manifieste una disminución de la eficacia en la empresa.
- c) **Insatisfacción del ejercicio profesional:** Se presenta cuando las personas que trabajan en una empresa, organización, consideran de forma negativa algunos aspectos y circunstancias que se dan dentro de la organización, como por ejemplo el lugar de trabajo, las tareas asignadas, las decisiones que se toman en el centro laboral y la forma de trabajo.
- d) **Falta de motivación para el desempeño:** Se presenta cuando en el centro laboral, los trabajadores perciben de forma negativa las relaciones sociales, con sus jefes, con sus compañeros y a su vez no se sienten motivados por la organización, esta situación les genera a los trabajadores desmotivación en su centro de labores, lo que afecta el desempeño de sus funciones.
- e) **Exceso de demandas laborales:** Las personas que trabajan sienten que las demandas que les genera la organización son demasiadas altas y que al no tener el control sobre esas demandas, es difícil poder cumplirlas, lo cual constituye un riesgo.
- e) **Demérito profesional:** Las personas perciben que en su centro de trabajo se plantean demandas laborales demasiado altas y solo se obtienen pequeñas recompensas por el esfuerzo que hicieron por tratar de cumplir esas demandas impuestas por la organización.

1.2.5.3 Consecuencias del estrés laboral.

Para referirnos a algunas de las consecuencias del estrés laboral es importante citar a Otero et al. (2015) quienes refieren que el estrés laboral ha traído muchas consecuencias negativas en el campo de la salud y en las organizaciones, es por esta razón que captó la atención de muchos investigadores y teóricos. El estrés laboral ha generado muchos costos en los diferentes ámbitos sociales, económicos, sanitarios, debido a su progresión en los últimos años.

Las consecuencias del estrés laboral se basan en la idea de que cuando una persona se adapta a un estresor en forma continua, sucede que el organismo disminuye sus recursos y se vuelve frágil a la enfermedad. También se menciona que las consecuencias que se derivan del estrés laboral se presentan a través de manifestaciones que afectan al ser humano a nivel cognitivo, emocional, fisiológico y en el comportamiento, entre ellas se puede mencionar el tener una baja autoestima, tener pensamientos negativos, tener conflictos interpersonales y que la persona se ausente de su centro laboral frecuentemente.

Mejía H (2014) sostiene que al desarrollarse las manifestaciones relacionadas con el estrés laboral, esta situación también podría conllevar al desarrollo de trastornos físicos y psicológicos, también esta situación estresante que manifiesta la persona, llega a deteriorar las relaciones interpersonales su círculo social y muchas veces también llega hasta quebrar las relaciones interpersonales, familiares, laborales.

El estrés laboral produce efectos negativos en el ser humano, como la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, dificultad para mantener la atención, mal humor, mucha sensibilidad a las críticas, ser susceptible a la posibilidad de algún tipo de consumo tóxico o sufrir accidentes, todo ello conlleva también a que la persona llegue a tener alteraciones en su comportamiento, a su vez estas consecuencias van a desgastar las relaciones familiares, personales

y laborales que van a propiciar un bajo desempeño laboral, que va a conducir a una insatisfacción laboral en el trabajador.

1.2.6 El estrés docente.

Hanif (2004) citado en López (2014) señala que el estrés en los docentes está relacionado con cuatro puntos problemáticos, el primero señala en usar el término estrés para referirse al nivel de demanda o puesto del docente, como cuando una persona, en este caso el docente intenta cumplir las demandas del trabajo y se produce el estado emocional negativo en él. El segundo punto analiza, si para señalar al estrés, es necesario contar con las demandas positivas y negativas que presentan los docentes, o solo tomar en cuenta las negativas, el tercer punto es considerar que los docentes expresan respuestas emocionales en relación a como ellos perciben las circunstancias, así como las capacidades, habilidades que poseen para hacerles frente a estas circunstancias y el cuarto punto se refiere a lograr un equilibrio entre las habilidades que tienen los docentes en relación a las demandas que les son impuestas, también hay que tener en cuenta, que no solo el trabajo causara estrés en los docentes, sino al mismo tiempo serán los diversos factores que se suscitan, serán los causantes del estrés, mencionando entre ellos se señala la forma como el docente perciba su labor y la visión subjetiva que tiene de ella.

Kyriacou (2001), Wilson (2002) y Hanif (2004) citados en López (2014) refieren que el estrés docente es una experiencia desagradable en donde están presentes varias emociones negativas como la ira, la tensión, la rabia, la ansiedad, la depresión, la frustración que se presenta en la actividad como docente, es así que ante esta problemática, el docente percibe que el desarrollo de su autoestima y su bienestar son amenazados por las situaciones laborales que está atravesando.

López (2014) cita a Haberman (2004) quien señala que el estrés docente es un estado emocional, en el cual se manifiesta un agotamiento físico y actitudinal, esta situación suele presentarse en

aquellos docentes que por largos periodos de tiempo no han encontrado la forma de poder hacerle frente al estrés, ya que no han encontrado la manera de trabajar positivamente el estrés.

Cuenca y O'Hara (2006) citados en López (2014) refieren que los docentes durante sus jornadas laborales, enfrentan situaciones con una serie de obstáculos, que les generan presiones y esas presiones son las que desencadenan un alto nivel de estrés en ellos, que pueden llegar a afectar su desempeño laboral a lo largo del tiempo.

Gutiérrez, P; Morán, S. y Sanz, Inmaculada. (2005) Sostienen que el estrés docente es un tema de investigación que acapara un gran número de estudios.

1.2.6.1 Agentes desencadenantes del estrés docente.

En reiteradas ocasiones se producen modificaciones en nuestra sociedad, esta situación conlleva a que los docentes tengan que acomodarse a estas variaciones, que muchas veces son provechosas para la sociedad, es así que esta situación es uno de los principales agentes de estrés laboral que manifiestan los docentes. (Ruiz, 2010).

A continuación la autora menciona algunos de los agentes desencadenantes del estrés laboral en los docentes, entre ellos tenemos:

a) La nueva estructuración social: El docente no es reconocido como debería ser y esto se debe a la incapacidad de la sociedad de reconocer al docente en su faceta de persona que ayuda a que los alumnos adquieran nuevos aprendizajes, conocimientos y no solo sea considerado como aquella persona que trasmite contenidos frente al adelanto de la tecnología.

b) El cambio de rol de la familia tradicional: Las familias han confiado su obligación educativa a los centros educativos, otro aspecto a considerar es que debido a la falta de tiempo de los padres de familia, ellos no se involucran en las labores del colegio, a todo ello también se menciona que

la labor del docente muchas veces es subestimada, minimizada por los padres de familia y por los alumnos.

c) Las reformas llevadas a cabo por la administración educativa: Los continuos cambios que se producen en el ámbito educativo, como la modificación de los códigos legales, han originado que no se pueda llegar a acuerdos, lo cual solo produce desconfianza.

d) Las nuevas características del alumnado: Muchos alumnos manifiestan desobediencia, rebeldía, en los salones de clase, incluso también se producen peleas entre los alumnos y falta de respeto hacia el docente, otro aspecto es el que alumnos de otros colegios sean derivados a las instituciones educativas públicas y muchas veces el docente al intentar manejar esta situación, termina ocasionándole estrés.

Así mismo la autora también menciona que hay otros agentes desencadenantes del estrés docente, entre ellos tenemos algunos y se mencionan a continuación:

1. La bulla que hacen los alumnos.
2. Falta de reconocimiento a la enseñanza que trasmite el docente.
3. Alumnos difíciles.
4. Presiones de los jefes.
5. Falta de respeto al docente por los alumnos.
6. Carente o incompleto material de trabajo para el docente dentro del colegio.
7. Cuando el docente se siente presionado por los padres de familia.
8. Cundo hay muchos alumnos en una sola aula.
9. Sueldo muy bajo.
10. Alumnado poco motivado en la ejecución de tareas.

1.2.7 Modelos del estrés laboral.

En la variada bibliografía sobre el estrés existen diferentes modelos, en esta investigación se describen aquellos que son considerados como relevantes.

1.2.7.1 Walter Canon y la homeostasis.

Moscoso (2009) es citado por López (2014) quien señala que el estrés tiene una respuesta fisiológica y es definida como pelea ó huida, fue Walter Cannon quien describió esta respuesta fisiológica en un principio, para explicar la respuesta que los animales emitían cuando eran expuestos a situaciones amenazantes dentro de un laboratorio de experimentos, Cannon nombró a la respuesta de activación neurovegetativa y de la medula suprarrenal como respuesta de pelea ó huida, esta activación neurovegetativa se producía en el organismo cada vez que era expuesto a una serie de factores externos que amenazaban la homeostasis y el balance metabólico, a través de ello demostró que ante una situación amenazante el organismo la confrontaba y luego pasada ya esta situación estresante, el organismo volvía a su estado original para el funcionamiento excelente del metabolismo.

Cannon con el estudio que realizó dio a conocer que el organismo lograba mantener el equilibrio a través de un sistema interno por medio de mecanismos de retrocomunicación, al cual lo definió como homeostasis, este estudio que realizó Cannon fue de gran aporte para el progreso del término estrés que se determinó posteriormente; en relación a la investigación de Cannon se llegó a contextualizar al estrés como una reacción ante un estímulo de alarma que señalaba el quiebre de la homeostasis ante la presencia de una enfermedad; en esta representación del estrés, Cannon lo dio a conocer como un efecto de saturación, porque se producía la alteración del equilibrio interno del ser humano.

1.2.7.2 Síndrome general de adaptación de Selye.

Selye (1978) citado en López (2014) refiere que el cuerpo de un organismo en su labor de restablecer su homeostasis interna, responderá con una forma biológica esperada ante cualquier fuente biológica externa de estrés, el cuerpo trabaja para mantener su estabilidad a través de una serie de pasos, Selye señaló que con el síndrome de adaptación general, las respuestas adaptativas del cuerpo se dividen en tres etapas:

Según Selye la primera etapa de este síndrome es la alarma, en esta etapa se identifica el estresor que afecta al ser humano, es así que el cuerpo es colocado en un estado de alarma, por la respuesta ante el estrés que posee el cuerpo, en esta etapa en el cuerpo empezará la activación del eje HPA (Hypothalamus-Pituitary-Adrenocortical Axis) que se encuentra ubicado en el cerebro y se producirá el cortisol, esta hormona activa las glándulas suprarrenales (adrenocorticotropic hormone ACTH, noradrenalina y adrenalina, entonces se producirá en el cuerpo la adrenalina necesaria para generar el impulso de pelea o evitación .

Según Lopategui (2006) citado en López (2014) durante esta primera etapa pueden originarse cambios psicológicos en los seres humanos como por ejemplo la ansiedad, desconcentración, inquietud, también se originan cambios psicosociales como la agresión, irritabilidad, alteración del clima social y la comunicación, así mismo también se pueden producir cambios a nivel endocrino, cardiovascular, digestivo e incremento de la presión arterial.

La segunda etapa según Selye 1978 es la resistencia, durante esta etapa, el cuerpo lucha por alcanzar la homeostasis siempre y cuando la amenaza o el estresor continúen, entonces el cuerpo intenta reequilibrar la sobre estimulación de hormonas que han sido originadas por el estrés, es en este proceso que al no ocurrir la defensa para lo que se prepara el cuerpo, este se va agotando en el intento de adaptarse a las demandas del ambiente, y al no poder mantenerse en este estado por un

tiempo indefinido, la adrenalina se va acumulando en los músculos y va causando espasmos, úlceras, dolores de cabeza, erupciones.

Selye señala al agotamiento como la tercera etapa, tal es así que ya en esta fase o etapa, los recursos del cuerpo se han drenado, por lo tanto las funciones en el cuerpo no se dan de forma normal, los síntomas del sistema autónomo central pueden reaparecer con desbalances digestivos, aumento de la presión arterial, taquicardias, ó una actividad endocrina inestable; tanto el sistema inmunológico, como la glándula adrenal se debilitan, si esta etapa se alarga, entonces ocurre un desbalance total porque las funciones en el cuerpo no se realizan con normalidad, el cuerpo no alcanza la homeostasis para funcionar, y todo ello se traduce en que en el ser humano comienzan a presentarse las enfermedades mentales, también hay problemas en el sistema digestivo, problemas en el sistema cardiovascular, úlceras, diabetes y depresión.

1.2.7.3 Modelo transaccional de las valoraciones cognitivas y el estrés.

Richard Lazarus es conocido por su teoría sobre el estrés y las emociones, esta teoría muestra como las valoraciones cognitivas que hace el ser humano, tienen un papel muy importante en las emociones y el estrés (Gómez, 2005 citado en López 2014).

Para Lazarus y Folkman (1984) citados en López (2015) sostienen los autores que el estrés depende en general del intercambio que se realiza entre el ser humano y el estrés y no solo depende de la persona y el evento, independientemente separado uno del otro, los investigadores esclarecen que el estrés consiste en un conjunto de variables y procesos. Así mismo explican que en el modelo de la valoración cognitiva pueden participar diferentes variables independientes, tales como el contexto ambiental, las metas de las personas, las demandas de las personas, los valores, las creencias, los eventos, las circunstancias que le ocurren a las personas y la forma en como estas personas reaccionan a estos eventos, los autores explican que un evento estresor no necesariamente

conllevara a que la persona manifieste estrés, el estrés se producirá dependiendo de la valoración que haga la persona de ese evento estresante para determinar si le producirá estrés o no.

Escamilla, Rodríguez y González (2009) citados en López (2014) refieren que la interacción de los seres humanos en torno al medio ambiente que le resulta estresante está mediada por la valoración cognitiva que se produce cuando la persona determina la relevancia de un evento en su tranquilidad y el afrontamiento que vienen a ser los actos que realiza la persona para enfrentar la situación estresante y de esta forma poder minimizar y manejar el estrés, entonces la persona realiza la valoración cognitiva para darse cuenta si el evento es estresante y hace una segunda valoración cognitiva que le lleva al afrontamiento para decidir si luchara con la situación y este proceso que realiza la persona decretara su nivel de estrés.

La valoración cognitiva se basa en la apreciación subjetiva que lleva a cabo la persona y viene a ser de carácter fenomenológico. (Lazarus y Folkman, 1984 citados en López 2014).

A su vez estos investigadores señalan que a través de los procesos de la valoración cognitiva, el ser humano llega a evaluar los sucesos que suceden a su alrededor y si estos sucesos son buenos o son negativos en el desarrollo de sus bienestar, por lo tanto este modelo evalúa el proceso que interviene entre el hecho suscitado que causa el estrés y la reacción que el ser humano tiene ante este hecho suscitado, también mencionan los investigadores que en los seres humanos, los ambientes sociales y físicos tienen un gran impacto en sus reacciones y por lo tanto también tienen un impacto en las valoraciones que las personas hagan de ellos. Entonces es importante y necesario poder comprender en que forma las personas reconocen, perciben y valoran estos ambientes, para de esta forma poder comprender de qué manera el estrés afecta en su forma de reaccionar y la forma de comportarse. Así mismo es importante tomar en cuenta la personalidad del sujeto y más aún la forma en que reacciona ante una circunstancia determinada, ya que la forma en que el sujeto realice su valoración en relación a su persona y medio ambiente, ahí estarán presentes todos sus juicios, todas sus

defensas, y las demás reacciones que tenga el individuo. (Lazarus y Folkman, 1984 citados en López 2014).

Wilson (2002) citado en López (2014) refiere que este modelo es el más eficaz para poder explicar el estrés, ya que considera aquellas variables que afectan al ser humano y la respuesta que el mismo ser humano tiene frente al estrés; se explica la importancia de que en la docencia se puedan mantener los niveles admisibles de estrés pero ello a la actualidad es un proceso dual. Así mismo las personas responsables de los ambientes de trabajo tienen el deber, la responsabilidad de que los ambientes de trabajo de los docentes mejoren y principalmente, hacer lo posible para que estos lugares de trabajo no afecten la salud de los docentes, así mismo los docentes tendrán la tarea de tratar de enfrentar los aspectos negativos que trae consigo la profesión que eligieron para ejercerla con eficacia de forma positiva.

1.2.7.4 Modelo demanda control.

Flores (2014) cita a (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991) quienes señalan que hay dos características fundamentales en el centro de labores donde se encuentran las principales fuentes de estrés, primeramente se mencionó a las demandas laborales, las cuales hacen referencias a los mandatos psicológicos del trabajo, falta de tiempo, exceso de trabajo, conflictividad en las demandas e intensidad en el trabajo, la segunda característica que viene a ser otra principal fuente de estrés, es la instancia de control que tiene el trabajador sobre las demandas, esta dimensión control sobre la tarea está relacionada con la autonomía, la determinación que tiene el trabajador a la hora de tomar decisiones, teniendo la oportunidad de elegir como realizar su trabajo, y el dominio que tiene sobre este, los aprendizajes, la creatividad y el desarrollo de habilidades están determinadas por el control que pueda tener el trabajador sobre sus capacidades.

Según este modelo cuando se dan las condiciones de alta demanda psicológica y un bajo nivel en la toma de decisiones, es ahí donde se origina un nivel alto de estrés, en conclusión el estrés laboral llega a generarse cuando las demandas del trabajo son altas y la persona no cuenta con la capacidad de control sobre estas demandas, por el bajo nivel de recursos que posee.

En el modelo demanda control, el estrés está identificado con la tensión psicológica y actúa como variable control, ya que es capaz de transformar el estrés y convertirlo en la energía que necesita el ser humano para realizar una acción, sin embargo, si existe un nivel de decisión bajo, entonces se producirá una tensión psicológica.

Se ha confirmado que si al trabajador se le permite opinar e influir en su lugar de trabajo siempre y cuando este dentro de lo ecuánime, el trabajador vivirá esa experiencia como un reto y no como una molestia y de esta forma se crearan estrategias para reducir los riesgos psicosociales, por lo tanto es de vital importancia implicar al trabajador en las soluciones, escuchar su voz y generar su empoderamiento, así mismo todo ello es indispensable para la creación de ambientes saludables en el trabajo.

1.2.7.5 Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social.

Para Johnson y Hall (1988) citados en Flores (2014) en el modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social, la dimensión apoyo social se refiere a las interacciones que se dan dentro del centro laboral con los jefes, compañeros, tal es así que cuando se da un nivel alto de apoyo dentro del centro laboral, los índices de estrés bajan pero cuando el nivel de apoyo es mínimo, los niveles de estrés suben.

Un factor importante que modifica el nivel de estrés es la cantidad y calidad de apoyo que el trabajador recibe dentro de su centro laboral por parte de sus jefes y compañeros de trabajo; entonces sucede que cuando el estresor que se ha generado por las demandas, las altas exigencias

y el bajo control en la organización es amortiguado en parte, cuando existe la calidad y cantidad de apoyo dentro del centro laboral, se reduce la presencia de estrés en el trabajador.

Desde la perspectiva de este modelo cuando las demandas laborales son óptimas, también cuando se aumenta el control que el trabajador tenga en relación a sus condiciones laborales y se va incrementando el apoyo de las personas que forman parte del centro laboral, como son los jefes, los compañeros de trabajo, y subordinados es así que de esta forma se estaría llevando a cabo una prevención en el estrés laboral.

Con lo mencionado y en relación a este modelo se llega a la conclusión que el apoyo social utilizado como red social es un aspecto muy positivo, así como también el contar con el contacto significativo y la posibilidad de que personas estén disponibles y dispuestas al apoyo, en quienes poder manifestar sentimientos íntimos, lo que conllevaría a ser una compañía humana dentro del trabajo, lo cual cumple como una función amortiguadora sobre el estrés y a su vez es un aspecto positivo sobre la salud.

1.2.7.6 Modelo del desequilibrio esfuerzo, recompensa.

Siegrist (1998) citado por Flores (2014) investigó el vínculo existente entre la salud y los factores psicosociales a través de los intercambios que se generan entre el trabajador y la empresa, esta investigación explica la inestabilidad que se produce entre los esfuerzos que realiza el trabajador y las ganancias que obtiene en relación a esos esfuerzos, tal es así que cuando se produce este esfuerzo y el trabajador no obtiene la ganancia por el trabajo realizado, generalmente esta situación es percibida por el trabajador con insatisfacción que se repite de forma permanente o injusta, lo que conlleva a que se genere un estrés en el trabajador.

Es por eso que cuando se investiga la relación del esfuerzo que realiza el trabajador en relación a resultados con bajas recompensas y gratificaciones en el centro laboral, se llega a la conclusión que

esta circunstancia ejerce una gran influencia en el desarrollo laboral del trabajador, dentro de su centro de labores, ya que estas experiencias del entorno laboral influyen en la autorregulación del sujeto para poder tener control sobre su autoestima, en su autoeficacia y también en como el trabajador percibe la circunstancia de pertenecer al grupo laboral.

Cuando el intercambio entre los roles laborales y las retribuciones son positivas entre la empresa y el trabajador, esta situación genera bienestar y salud al trabajador. (Siegrist, 2000 citado en Flores 2014).

Sin embargo las funciones de autorregulación se pueden gastar en el trabajador, cuando hay una amenaza entre costes y ganancias del trabajador ó cuando el mismo sujeto se siente excluido del intercambio entre el trabajador y la empresa, bajo estas circunstancias en el trabajador aparecen sentimientos de ira, de rabia, depresión, que conlleva a que sea vulnerable y pueda llegar a presentar una enfermedad como producto de la situación que le genera tensión.

En relación a algunos autores citados se ha podido mencionar cuales son algunos de los modelos del estrés laboral que son de mucha importancia conocer para poder entender cuáles son los factores negativos que se producen en el ser humano y dan paso al origen del estrés laboral y para resumir, se puede acotar que cada uno de los modelos mencionados reflejan un proceso que se genera en el ser humano a nivel mental, fisiológico, emocional y a nivel organizacional, lo que da paso a que se desencadene el estrés laboral en las personas y que a su vez llega a ocasionar consecuencias negativas, como son los comportamientos desadaptativos en las personas que padecen esta circunstancia en todos los ámbitos de su vida y esta problemática se puede agravar, si es que la persona no es consciente de ella y mucho menos toma las medidas correspondientes para poder enfrentar esta situación.

1.2.8 Acciones de Prevención en el estrés laboral.

Las acciones que se puedan tomar para reducir el estrés laboral en los docentes son muy importantes, ya que a través de la prevención y reducción del estrés laboral, se evitará que los docentes manifiesten insuficiencias en el desenvolvimiento de sus funciones en el centro de labores.

Ruiz (2010) señala algunas recomendaciones para contribuir a la prevención del estrés laboral en los docentes, que se mencionan a continuación:

1. Que los docentes puedan organizarse de tal forma que tengan el tiempo suficiente para realizar sus tareas.
2. Adelantarse a los posibles problemas que podrían surgir en la institución educativa.
3. Fomentar que se generen buenas relaciones entre los compañeros docentes.
4. Que la administración del colegio pueda dar incentivos y reconocimientos a los docentes.
5. Que la administración del colegio pueda promover las políticas de salud laboral, así como la promoción y prevención de los riesgos laborales de los docentes que trabajan en la institución educativa.
6. Desarrollar actitudes positivas dentro de la institución educativa y fuera de esta.
7. Desarrollar actividad física y tener una buena postura física.

En las intervenciones en la prevención del estrés laboral es importante tomar en cuenta el puesto de trabajo y las capacidades que tiene el trabajador para desempeñar las funciones de ese puesto, ya que podría resultar inútil esquematizar las actividades que se deben realizar dentro de la organización, si el trabajador no posee las competencias necesarias para poder ejecutar con eficacia esas capacidades requeridas para el puesto de trabajo, así mismo evaluar si el trabajador cuenta con las competencias necesarias para desempeñar un puesto pero si la empresa no tiene una correcta organización de tareas, entonces esta situación también va a generar estrés laboral en el trabajador,

por ello la importancia de que la empresa y el trabajador estén orientados al mismo nivel. (Merín , Cano y Tobal 1995).

1.2.8.1 Intervención en la reducción del estrés laboral.

Una vez que el estrés laboral ha sido identificado en las personas que trabajan dentro de una organización, se pueden ejecutar programas que están orientados a la reducción y manejo del estrés laboral.

La intervención en el estrés se puede realizar aplicando una intervención individual en la persona que lo padece, también el estrés se logra manejar a través de la reducción de los estresores, así mismo es necesario realizar cambios en la organización sociocultural y en la empresa, ya que muchas veces son generadores del estrés laboral. (Burke citado en Merín, Cano y Tobal 1995).

Por otro lado los programas de intervención en el estrés laboral se han ido desarrollando y se han aplicado en los diferentes ámbitos profesionales de personas que han padecido estrés; los programas que han sido diseñados eficazmente teniendo en cuenta la evaluación inicial, el problema generador de estrés laboral, las técnicas empleadas y la evaluación aplicada después de la intervención, son aquellos programas que han tendido resultados positivos, así también aquellos programas de intervención que se han basado principalmente en el cambio, la transformación de aquellos estresores actuales en los docentes, y también aquellos que se originaron en el centro laboral son los más eficientes y los que logran resultados mucho más positivos. (Reynolds y Briner 1992, Dewe et al. 1993, Kagan et al. 1995 citados en Merín , Cano y Tobal 1995).

Así también el estrés puede ser disminuido si la persona que lo está padeciendo aprende a desarrollar algunas habilidades que son importantes, que le permitan reconocer cuales son aquellos agentes que le están causando el estrés laboral, entre las habilidades que la persona puede aprender a desarrollar, tenemos a la relajación, ya que a través de ella, la persona aprende a tener el control de su persona y de esta forma logra percibir una tranquilidad y paz mental. (Naranjo, 2009).

Así mismo en la intervención y manejo del estrés se aplica las técnicas del enfoque cognitivo conductual de adiestramiento en Inoculación al estrés, en base al desarrollo de las habilidades sociales, a través de esta técnica, la persona que está padeciendo el estrés comprende que el origen de su estrés se genera en relación a sus propias percepciones e interpretaciones que tiene de las situaciones que vive a diario. (Proaño, 2015).

Para la intervención en el manejo y control del estrés laboral existen muchas técnicas que son empleadas de forma individual y grupal, entre ellas tenemos las técnicas que aborda la terapia cognitiva conductual, como por ejemplo la reestructuración cognitiva que es muy eficaz para trabajar aquellas creencias desadaptativas e irracionales, tenemos las técnicas en la solución de problemas, la asertividad, y para mejorar la autoestima, también otras técnicas más que suelen tener resultados muy positivos en lo que se refiere a la reducción del estrés laboral.

1.2.9 Síndrome de burnout.

También en esta investigación es importante referirnos al término síndrome de burnout que fue incluido al terreno científico por Freudenberger quien fue el psiquiatra que describió al síndrome como una experiencia extenuante que se genera por una sobrecarga de exigencia de energía, una sobrecarga de fuerza espiritual y una sobrecarga de los recursos personales de la persona que trabaja, a su vez Freudenberger describe al síndrome de burnout como una percepción de fracaso. (Oramas, 2013).

Cuando el ser humano está expuesto a un estrés laboral crónico, se desencadena lo que se conoce como el síndrome de burnout y este a su vez es considerado como una experiencia negativa, que está compuesta por un conjunto de emociones, cogniciones y actitudes que llegan a ser nocivas para la persona que lo padece, ya que como respuesta de este síndrome, la persona manifiesta comportamientos disfuncionales, conductuales y psicológicos que afectaran a la organización, en

su trabajo y en su rol profesional, también serán afectadas las relaciones con personas que forman parte de su ambiente laboral, así mismo este síndrome es descrito por las psicólogas sociales Maslach y Jackson como un proceso en el que se da un desinterés en las personas en lo que se refiere a la relación entre los compañeros de trabajo en el aspecto laboral, así también se da una pérdida gradual de responsabilidad en la persona que padece el síndrome; otro aspecto es la pérdida de motivación, esto se llega a dar por el cansancio emocional, lo que a su vez conlleva a tener sentimientos de fracaso e inadecuación en el ser humano. (Poma, 2015).

Al ser observado este síndrome por Maslach en el ambiente social y específico, fue considerado como un tipo de estrés crónico, que se produce en la persona debido al contacto con los clientes, que le genera y conduce a su vez a manifestar un distanciamiento y extenuación de esta persona hacia estos clientes. (Oramas, 2013).

Gracias a las referencias de varias personas que padecieron el síndrome de burnout, se pudo reconocer otros componentes como son la despersonalización y la falta de realización personal, que también son componentes de este síndrome de burnout, ya que hasta ese momento, solo se podía reconocer las características de desgaste y agotamiento. (Maslach, y Jackson, 1981 quienes son citados por Oramas, 2013).

En relación a lo mencionado por los autores, se puede acotar que el estrés es un aspecto negativo que se presenta en el ser humano, que le genera tensión personal o displacer, las personas que padecen estrés suelen hacer valoraciones negativas de los sucesos que acontecen su vida, lo cual les trae consecuencias negativas en su vida personal, familiar y laboral.

Así mismo el estrés laboral se manifiesta en las personas, en cuyo trabajo suelen presentarse circunstancias negativas y demandas laborales que son demasiado altas para que las personas las puedan cumplir, esta situación conlleva a que las personas desarrollen el estrés laboral.

El estrés docente se presenta también en las personas cuando las exigencias del entorno laboral son demasiado altas para poder cumplirlas, aquí también se menciona el agotamiento físico, emocional y actitudinal que manifiestan muchos docentes, que se va incrementando poco a poco a lo largo de los años y que llega a traducirse en el estrés docente.

Por otro lado también se menciona en esta investigación al síndrome de burnout que es considerado como una experiencia, negativa, extenuante y crónica que llegan a padecer algunas personas en su centro laboral y que a su vez les llega a generar consecuencias nocivas, ya que la persona que padece el síndrome burnout, llega a manifestar comportamientos disfuncionales en lo que se refiere a pensamientos y conductas que a su vez suelen afectar en su lugar de trabajo, sus relaciones personales, y familiares.

1.3 Investigaciones.

Internacionales

Oramas (2013) realizó una investigación en la Habana Cuba llamada estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes cubanos de enseñanza primaria, esta investigación se realizó en las escuelas de enseñanza primaria de las capitales provinciales en Pinar del Río, Villa Clara y Santiago de Cuba, y en la capital del país, la cual en el momento de la realización de la investigación se nombraba Ciudad de La Habana, actualmente llamada La Habana, en los Municipios Marianao, Centro Habana y Habana Vieja. El estudio fue descriptivo con un diseño transversal, el universo del estudio estuvo constituido por una totalidad de 621 docentes de cuatro provincias del país con una selección de 50 escuelas del nivel primario de enseñanza cubana, quienes tenían a su cargo estudiantes de forma permanente, los instrumentos utilizados en esta investigación fueron la escala sintomática de estrés (ESE) que es un cuestionario para la determinación del nivel de estrés y el inventario de estrés para maestros (IEM) que permite explorar los estresores laborales propios de

la profesión docente, el estrés laboral percibido y la autovaloración que el mismo docente tiene con respecto al nivel de estrés causado por su trabajo; en este estudio se realizó un muestro no probabilístico, el objetivo principal de esta investigación fue determinar el síndrome de burnout en el personal docente cubano del nivel primario, en esta investigación la autora llegó a la conclusión que los docentes evaluados presentaron un nivel de estrés laboral de 88.2% y un 67.5% síndrome de burnout, siendo la dimensión de agotamiento emocional la más afectada con valores no deseables del 64.4% y valores relativamente deseables de despersonalización y realización personal, así mismo la autora determinó que uno de los principales estresores identificados fueron el volumen de trabajo, en acción conjunta con las características de los estudiantes, también el tener un salario inadecuado, y que se realicen cambios en el sistema de enseñanza.

Orozco (2018) realizó una investigación llamada nivel de estrés de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación completa de la universidad Rafael Landívar en Guatemala, el estudio fue de tipo descriptivo transversal, el objetivo de la investigación fue conocer el nivel de estrés de los docentes de la facultad, la población y muestra estuvo conformada por 30 docentes de ambos sexos, lo cuales a su vez fueron divididos en dos grupos, el primer grupo conformado por 15 docentes de psicología clínica y el segundo grupo conformado por 15 docentes de psicología industrial/ organizacional en un rango de edad desde los 35 a los 50 años, el instrumento utilizado en esta investigación fue la escala ED-6 que mide el estrés y que consta de 77 ítems distribuidos en 6 dimensiones ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento, el muestreo fue probabilístico, aleatorio, la autora concluyó que los docentes de la Universidad Landívar presentaron un nivel de estrés bajo, lo cual indica que los docentes de la Universidad tuvieron un buen manejo del estrés, así mismo en las 5 dimensiones no se obtuvieron diferencias significativas

entre las dos carreras, sin embargo en la dimensión mal afrontamiento si se encontró diferencia significativa según la escala, lo que a su vez muestra más diferencia en su nivel de estrés.

Salmurri y Skoknic (2002) realizaron un estudio llamado control del estrés laboral en los profesores, mediante educación emocional, en la ciudad de España, con una evaluación de entrada y otra evaluación de salida, el objetivo principal de este estudio fue facilitar la mejora de los recursos conductuales, cognitivos, emocionales y la interacción social entre los profesores, con el fin que los profesores puedan llegar a controlar su estrés laboral, así mismo que los docentes puedan aprender a controlar su conducta, que es la capacidad para hacer un análisis y poder dirigir su medio ambiente, esto se lograría a través del aprendizaje y aplicación de técnicas, entre ellas, el entrenamiento emocional, técnicas cognitivas, conductuales y la de interacción social, la muestra estuvo conformada por 50 profesores, 25 bajo estudio y 25 del grupo de comparación, el grupo de profesores que conformaban el grupo de estudio pertenecían a una escuela básica de enseñanza, mientras que los que pertenecían al grupo comparativo eran profesores que pertenecían a escuelas públicas escogidas al azar, se realizó 24 talleres de aplicación de una hora y media de duración cada uno, los instrumentos utilizados en este estudio fueron S.C.L.-90-R: cuestionario de psicopatología revisado de Derogatis, la escala de asertividad de Gambril y Richey, E.P.Q.-A cuestionario de personalidad de Eysenck y Sybil y T.C.I. cuestionario de temperamento y carácter, el estudio se realizó en etapas en 1996- 1997 se seleccionó las escuelas, en 1997- 1998 se realizaron las 24 sesiones de entrenamiento que fue dividida en dos grupos de 12 y 13 sujetos, con la cantidad de 12 sesiones por cada grupo con una duración de una hora y media, los autores concluyeron que el programa de intervención logró influir en las variables estudiadas que fueron neuroticismo, asertividad, autocontrol, sintomatología psicopatológica, depresión y ansiedad, de esta manera a través del programa de intervención los profesores mejoraron su autoestima, autocontrol, estilo

cognitivo, habilidades de interacción, un mejor comportamiento asertivo, la ansiedad, depresión, neuroticismo (inestabilidad emocional), sintomatología psicopatológica también se logró reducir.

Vadalá (2013) realizó una investigación en la ciudad de Rosario ubicada al sur de la provincia de Santa Fe Argentina, llamada el desgaste mental en los docentes, la población de esta investigación estuvo conformada por docentes de escuelas privadas de clase media/popular de nivel primario entre 30 y 50 años de sexo femenino, el instrumento aplicado en esta investigación fue la realización de preguntas utilizadas como disparadores para indagar algunos ejes, como el deterioro de la salud mental, las condiciones laborales, el estrés y el desgaste; la muestra fue no aleatoria de sujetos voluntarios integrada por un total de 20 sujetos entre 30 y 50 años que dictan clases, 19 de ellas mujeres y el secretario de bienestar docente del Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe, el tipo de investigación fue cualitativa, uno de los objetivos de este trabajo fue indagar sobre la percepción que los docentes tienen acerca de la salud mental, la autora concluyó que los resultados obtenidos sobre la autopercepción de los docentes en relación a su salud mental fueron que la mayoría de las docentes estaban cansados, desgastados, desbordados, aislados, otro de los objetivos de esta investigación fue conocer el desgaste psicofísico a que estaban expuestos los docentes, los resultados obtenidos por la autora de la investigación fueron que los docentes tenían problemas de salud, problemas relacionados con la voz, problemas musculares, ginecológicos etc., estos problemas mencionados, afectaban a los docentes a la hora de realizar sus labores, otro de los objetivos fue identificar cuáles eran las causantes de desgaste que percibían los docentes, los resultados que obtuvo la investigadora, fueron que los docentes plantearon la multiplicidad de tareas que debían realizar a la hora de desarrollar su función y el desgaste se debía al contexto en el que se trabajaba, algunos docentes manifestaron no contar con una buena formación psicopedagógica para poder realizar esa multiplicidad de tareas y poder solucionar los conflictos.

Arena (2017) realizó una investigación en España con la aplicación de un programa llamado programa de intervención sobre el bienestar y el estrés laboral de los docentes de la provincia de Messina de Italia de educación secundaria, el objetivo de esta investigación, fue evaluar la eficacia del Shiatsu, que es una disciplina corporal que se basa en hacer presiones profundas a través de las palmas de las manos, pulgares y codos, en los puntos reflejos del cuerpo, que crea entre la persona que presiona y la persona que responde una comunicación profunda no verbal, y de esta forma la persona que recibe el tratamiento, permite disolver bloques psicosomáticos y recuperar la capacidad de su cuerpo para reaccionar a factores de estrés y todo ello se da a lo largo de la ruta de la Medicina Tradicional China (MTC), es así que a través de este estudio se evaluó la eficacia del Shiatsu en la prevención y reducción de los niveles de estrés que presentaban los docentes de educación secundaria, el diseño fue experimental con una prueba de pre test y post test, con una muestra de 30 docentes que recibieron 8 tratamientos Shiatsu, para reducir la tensión y cada uno de los tratamientos fue con una duración de 2 veces por semana y con un tiempo de 40 minutos cada sesión; por otro lado un grupo de 30 docentes que constituyó el grupo control, no se sometió a ningún tratamiento, en esta investigación se utilizaron 3 cuestionarios uno para la evaluación del estrés (MPS), otro para el burnout (MBI) y otro para el estado de ansiedad (STAI-Y1 y STAI-Y2), el autor concluyó que el programa Shiatsu redujo significativamente los niveles de estrés en los docentes, así como también redujo la ansiedad y el agotamiento, por lo tanto mejoró la calidad de vida de los docentes, al final del tratamiento concluyó el autor que los docentes, se sintieron con más energía, relajados, conscientes de sus emociones, de su cuerpo y también se pudieron apreciar cambios en la comunicación entre los docentes, así como también la comunicación de los docentes con sus estudiantes, por lo tanto el programa de intervención Shiatsu es una técnica eficaz para el tratamiento de estrés y la ansiedad de forma especial en los docentes.

Cárdenas, Méndez, González (2014) realizaron un estudio en Mexico llamado evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios de la facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León México, fue un estudio de tipo cuantitativo no experimental correlacional, con un diseño ex post facto, la población estuvo compuesta por 164 catedráticos de la UANL, la muestra fue no probabilística, estuvo conformada por 59 docentes de los cuales, sólo se contó con las evaluaciones del desempeño docente de 42 catedráticos, el propósito de esta investigación fue examinar la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de burnout, los instrumentos utilizados en la recolección de datos fueron la escala de estrés percibido de cohen - PSS, el cuestionario de burnout del profesorado (CBP-R) , y la evaluación del desempeño magisterial, los resultados que obtuvieron las investigadoras fueron que en esta investigación, al analizar la relación que existe entre el desempeño docente y los niveles de estrés percibido, se encontraron correlaciones no significativas, correlaciones débiles, así también se observó este mismo resultado al correlacionar las subescalas del burnout con el desempeño del profesor, solo en el caso de la subescala falta de realización fue la que correlacionó de forma significativa con el cambio en el desempeño docente, con una correlación negativa, este resultado significa que a medida que se incrementa la percepción del docente de falta de realización personal, disminuye también su desempeño docente, las autoras también llegaron a la conclusión, con respecto a la relación entre el desempeño docente y el burnout, que este se da principalmente en la relación que el docente tiene con su institución, que si bien no están correlacionados con el grado de estrés percibido pero sí lo están con aspectos en lo que se refiere a la organización, que son aspectos que favorecen el agotamiento y el desgaste emocional en los docentes en relación a la insatisfacción que sienten en su centro de trabajo.

Nacionales

Parihuamán (2017) realizó una investigación llamada nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón – Piura, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, y un diseño no experimental, descriptivo simple, el objetivo fue conocer el nivel de estrés que padecían los docentes de las instituciones educativas de I.E. N° 14634, I.E. Vicús de Villa Vicús y la I.E. Andrés Avelino Cáceres del km. 50, centros que pertenecen al distrito de Chulucanas-Morropón, la población y muestra estuvo compuesta por 50 docentes pertenecientes al nivel primaria y secundaria, se aplicó un muestreo no probabilístico el instrumento empleado en esta investigación fue la escala ED-6 que está compuesta por seis dimensiones ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento que miden es estrés docente, el investigador llegó a la conclusión que el estrés que presentaban los docentes de las instituciones educativas I.E. N° 14634, I.E. Vicús de Villa Vicús y la I.E. Andrés Avelino Cáceres del km. 50, centros que pertenecen al distrito de Chulucanas-Morropón, fue bajo, así también el nivel de ansiedad, de depresión, de presiones, de creencias desadaptativas, y mal afrontamiento que presentaban los docentes fue bajo, sin embargo el nivel de desmotivación que presentaron los docentes fue medio.

Poma (2015) realizó un estudio en Perú llamado prevalencia del síndrome de Burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la Universidad Mayor de San Marcos, en el año 2013, el objetivo en esta investigación fue determinar la presencia del síndrome de burnout en los odontólogos, teniendo en cuenta los factores sociales demográficos y laborales, fue un estudio de tipo descriptivo transversal y retrospectivo, la muestra estuvo conformada por docentes odontólogos de la facultad de odontología de la Universidad Mayor de San Marcos con edades que oscilaban entre los 25 y 75 años ambos géneros, fueron aplicadas dos encuestas la primera

encuesta estuvo dirigida a recopilar datos personales concernientes a los aspectos sociales demográficos y laborales, en la segunda encuesta se les aplicó el inventario de Maslach y Jackson, cuyo resultado fue una prevalencia baja del síndrome de burnout, en esta investigación el autor llegó a la conclusión que hubo un porcentaje de docentes odontólogos con síndrome de burnout de 5.1% lo cual indicó que de cada 20 docentes uno de ellos presentaba el síndrome de burnout, con este resultado el autor concluyó que la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes odontólogos de la Universidad Mayor de San Marcos fue baja, solo presentaron el síndrome de burnout aquellos docentes que pasaban la edad de 42 años. Así mismo en esta investigación, el autor concluyó que solo tomando en cuenta a la población de docentes que presentaban el síndrome burnout y también teniendo en cuenta los factores sociales, los resultados indicaron una mayor prevalencia en los docentes cansados, aquellos que tienen hijos y también aquellos docentes que tienen un tiempo de labor de docencia que va desde los 16 a 30 años.

Dávila y Díaz (2015) realizaron una investigación cuantitativa descriptiva simple en Perú, llamada factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, la población y muestra estuvo conformada por 40 docentes, 3 docentes de inicial, 13 docentes de primaria y 24 de secundaria, de los cuales fue el 35% docentes mujeres y 65% docentes hombres, se utilizó la escala de estrés laboral de Hernández Gonzales, en esta investigación se buscó determinar si el desgaste emocional, la insatisfacción por el ejercicio profesional, la insatisfacción por retribución, el exceso de la demanda laboral, la falta de motivación y el demérito profesional estaban asociados al estrés laboral de los docentes de la institución educativa, las investigadoras llegaron a la conclusión que el primer factor que predominó fue la insatisfacción de los docentes por retribución donde el 35% de docentes indicaron un nivel alto, mientras un 42.5 % indicaron un nivel medio en lo que se refiere a la insatisfacción

en el trabajo, el segundo factor con mayor puntaje fue la insatisfacción del ejercicio profesional donde los docentes indicaron el 32.5% en un nivel alto, mientras un 40% de docentes un nivel bajo; así mismo en esta investigación concluyeron las investigadoras que los docentes en un 30% presentaron un desgaste emocional, mientras que el 50% de los docentes presentaron un desgaste emocional a un nivel medio.

Bernui (2012) realizó una investigación en Perú en la cual estableció un programa llamado “pausa activa” para fortalecimiento del personal no docente de la universidad peruana unión en Lima, el programa estableció un efecto sobre el nivel de estrés laboral, estuvo dirigido al personal no docente de la Universidad Peruana Unión, el objetivo principal de esta investigación fue determinar si el programa “Pausa Activa” fortalecería al personal no docente de la Universidad Peruana Unión, otro de los objetivos específicos fue definir cuál era el nivel de estrés laboral en el personal no docente de la Universidad Peruana Unión antes y después de la aplicación del programa de intervención, el diseño empleado en la investigación fue cuasi experimental y fue de corte longitudinal, el programa tuvo una duración de 3 meses, inicialmente con dos sesiones diarias llegando a 9 sesiones semanales en el primer mes, en el segundo y tercer mes se incrementaron a 12 sesiones semanales con una duración promedio de cada sesión de 8 a 10 minutos y consistía en la realización acciones educativas y de ejercicios de forma regular dentro del ambiente laboral, la población estuvo constituida por 203 personas que trabaja en la Universidad Peruana la Unión, la muestra al inicio estuvo conformada por 80 miembros no docentes de las áreas de biblioteca, administración, secretaría general, recursos humanos, posgrado y finanzas de la Universidad Peruana Unión; posteriormente solo quedaron 71 miembros que participaron del programa, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre estrés laboral elaborado por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (1993), el cuestionario nórdico, que

mide la existencia o ausencia de dolores osteo musculares en los trabajadores que laboran mayormente en oficinas, este instrumento fue validado por jueces, al aplicar el pre test, la muestra presentó un estrés laboral en dos dimensiones, agotamiento físico o mental y dolores musculares en el cuello, espalda y muñeca, el investigador llegó a la conclusión que las personas que participaron del programa disminuyeron su nivel de estrés laboral, cuyos valores se observa en la diferencia estadísticamente significativa entre el pre test y post test, siendo un nivel de estrés mayor antes de la intervención, en comparación a los resultados posteriores de la intervención, También con respecto al agotamiento laboral, el investigador observó la diferencia estadísticamente significativa entre el pre test y post test, ya que antes del programa el agotamiento laboral era mayor y después de aplicado el programa, el agotamiento laboral disminuyó, así también en relación a variable dolores osteo musculares se observa diferencia estadísticamente significativa entre el pre test y post test, siendo el dolor osteo muscular mayor antes de la aplicación del programa y llegando a reducir después de la aplicación del programa.

Novoa (2016) realizó una investigación llamada factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio san José de Monterrico que queda en Santiago de Surco Lima Perú, el objetivo de esta investigación fue determinar los factores que influyen en el estrés en los docentes y así poder identificar aquellas respuestas conductuales y situaciones del entorno educativo que pudieran estar ocasionando el estrés y a su vez poder trabajar las medidas preventivas, para evitar el estrés o tratarlo, la metodología de la investigación fue de tipo empírico, analítico, de carácter cuantitativo, con un enfoque descriptivo, la muestra estuvo conformada por 36 profesores de secundaria del colegio, el instrumento que fue empleado e esta investigación fue la escala ED-6 conformada por 77 preguntas distribuidas en 6 dimensiones 1) ansiedad, 2) depresión, 3) presiones, 4) creencias desadaptativas, 5) desmotivación y 6) mal afrontamiento, la

autora concluyó que la dimensión que tuvo un mayor impacto en el nivel de estrés en los docentes es la de creencias desadaptativas, seguida por las presiones y la desmotivación.

Yslado, Llerme y Norabuena (2010) realizaron un estudio en Perú llamado diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia, los objetivos generales de este estudio fueron describir la frecuencia y características del síndrome de burnout en los docentes de educación primaria de igual o mayor experiencia a 5 años, así también otro de los objetivos del estudio fue evaluar los resultados del programa de intervención psicoeducativo, fue un estudio pre experimental con un pre test y un post test de un solo grupo, la muestra estuvo conformada por 133 profesores nombrados y contratados al inicio, todos de ambos sexos en edades comprendidas entre 25 a 55 años y una experiencia laboral de 5 a 25 años, en la etapa experimental la muestra quedó conformada por 28 docentes, posteriormente la muestra fue redefinida por criterios de exclusión y quedaron solo 8 docentes, de los cuales dos desertaron del programa, el instrumento que se utilizó en este estudio fue el cuestionario síndrome de burnout en profesores de educación primaria de los distritos de Huaraz e Independencia-2009, y la escala de Maslach-ED, los investigadores llegaron a las siguientes conclusiones, en relación al objetivo de determinar las características del síndrome de burnout en profesores de primaria, con experiencia laboral igual o mayor a cinco años concluyeron que se encontró que la mayoría (78.2%) de los profesores de educación primaria presentaban bajo nivel de síndrome de burnout en la (fase inicial), el 2.3%, fueron proclives para presentar burnout por encontrarse en la fase intermedia, y menos de la cuarta parte de la muestra investigada (19.5%) presentaron un nivel alto de burnout, así también concluyeron que con un nivel de significación del 5%, el factor de riesgo asociado a la dimensión cansancio emocional fue la experiencia laboral, es decir presentaron mayores niveles de cansancio emocional los docentes que han tenido más años de experiencia laboral, otro de los objetivos de esta investigación fue

determinar cuáles fueron los resultados del programa psicoeducativo, es así que los investigadores concluyeron que al aplicar el programa se encontraron que existen diferencias significativas en cuanto al cansancio emocional antes y después de la administración del programa de intervención psicoeducativo, se halló significativamente bajo el nivel de cansancio emocional (83.3%) después de la aplicación del programa, sin embargo, no se encontró diferencias significativas respecto a las dimensiones de despersonalización y baja realización personal, antes y después de la aplicación del programa referido.

1.4 Marco conceptual.

Estrés.

Dávila y Díaz (2015) citan a Lazarus & Folkman (1986) quienes refieren que el estrés viene a ser el producto de la relación que se da entre los seres humanos y su medio ambiente, la persona generalmente evalúa este medio ambiente como amenazador, y que llega a poner en riesgo su bienestar, ya que se los recursos que tiene la persona se extinguen, todo ello debido a las demandas de las tareas que tiene que cumplir el ser humano.

Dávila y Díaz (2015) citan a Ivancevich (1989) quien en sus estudios e investigaciones dio a conocer los niveles críticos del estrés, a los cuales los logró definir como aquellos que podrían causar una debilidad en los mecanismos homeostáticos, los cuales son considerados como el mantenimiento del medio interno del ser humano.

Depresión.

Ortiz (2012) cita a Castilla del Pino (1981) quien explica que la depresión se llega a manifestar en el ser humano, es un síntoma que puede presentarse acompañando a otros trastornos psíquicos, sin

tener una relación directa con ellos, así mismo la depresión reúne los procesos de tristeza, minusvalía, culpa, inhibición; es considerada como un síndrome, una enfermedad, un trastorno, cuyo origen es biológico y en el que se puede definir una etiología, una evolución, un pronóstico y un tratamiento.

Ansiedad.

Barreto (2015) refiere que la ansiedad es una circunstancia normal que se presenta en los seres humanos ante determinadas circunstancias pero se transforma en un estado patológico, cuando llega a causar malestar en la persona que está atravesando esa circunstancia ansiosa, llegando a presentar síntomas psicológicos, conductuales, inespecíficos, entre otros; tal es así que cuando la situación que genera ansiedad se torna amenazante para la persona que la está atravesando, es cuando se producen las alteraciones a nivel físico, los órganos de cuerpo son afectados, provocando que se acelere la respiración, que se manifieste la sudoración, también se aceleran las pulsaciones, se presentan alteraciones a nivel mental, psicológicas, que afectan la autoestima, el comportamiento, el pensamiento, la seguridad personal y la autoeficacia del ser humano.

Creencias irracionales ó desadaptativas.

Medrano, Galeano, Galera y del Valle (2010) citan a Zumalde & Ramírez, (1999) quienes refieren que las creencias irracionales son aquellas creencias que proceden de deducciones ambiguas y que no están apoyadas en la realidad, se expresan como demandas, necesidades, deberes, llevan al ser humano a tener emociones negativas e impiden que las personas puedan alcanzar sus metas.

Desmotivación.

Plaza (2013) cita a Cerejido (2013) quien define la desmotivación como la ausencia de esperanza, es la percepción que tienen las personas de no tener ó darle sentido a lo que están realizando en su vida personal, familiar, laboral, así mismo la desmotivación se considera como la interrupción, la desconexión de la persona con sus objetivos, con los objetivos familiares, la organización y la sociedad de la que forma parte.

Presiones.

Apaza (2014) cita a Travers & Cooper, (1997) quienes refieren que las presiones son aspectos, circunstancias, que se encuentran presentes en el ambiente, que a su vez actúan como impulsos, y que pueden tener un tipo naturaleza física, psicológica y de conducta.

Así mismo Manya (2008) quien es citado por Apaza (2014) refiere que se entiende por presión laboral a todo aquel comportamiento, que desde un inicio y como punto objetivo puede ser percibida como un ataque, entonces se dice que la presión es implícita o explícita y se presenta a través del contacto físico o sin el contacto físico, ya que también puede manifestarse a través de miradas, gestos, risas y palabras soeces.

Mal afrontamiento.

Viñas, Gonzáles, García, Malo, y Casas (2015) citan a Lazarus y Folkman (1984) quienes en su modelo teórico del afrontamiento logran adaptar al afrontamiento y referirse a él, como aquellos estímulos, ánimos, sacrificios que realizan las personas y que se modifican de forma constante, los cuales sirven para que la persona logre maniobrar y enfrentar las demandas externas ó internas, que muchas veces son apreciadas como los recursos desbordantes, excesivos que posee el ser humano.

Por otro lado también Viñas, Gonzáles, García, Malo, y Casas (2015) citan a Frydenberg y Lewis (1996) quienes refieren que los estilos de afrontamiento no productivos o mal afrontamiento son aquellos que engloban sentimientos de culpa, aislamiento social en los seres humanos, y que a su vez son acciones que no están orientadas en la resolución de problemas.

Programas cognitivos conductuales

Colque (2012) cita a Caballo (2007) quien señala que los tratamientos cognitivos conductuales simbolizan y dan una orientación nueva en relación a la modificación de la conducta en los seres humanos. Los programas cognitivos conductuales incorporan técnicas de psicología educativa, reestructuración cognitiva, de exposición y técnicas de entrenamiento en lo que se refiere a las habilidades sociales.

Habilidades sociales.

Jiménez y Osorio (2016) citan a Caballo (2005) quien refiere que el ser humano manifiesta un conjunto de acciones que favorecen su desarrollo personal y social a través de la expresión de sus deseos, metas, intereses, sentimientos de forma efectiva y adecuada, a todas estas habilidades Caballo las define como habilidades sociales, por lo tanto las habilidades sociales son todos aquellos comportamientos que permiten que el ser humano tenga una mejor asertividad.

García (2010) quien es citado por Jiménez y Osorio (2016) señala que las habilidades sociales son aquellas conductas que posee el ser humano y que permiten actuar, interactuar y lograr comunicarse adecuadamente, positivamente dentro de un entorno social, algunas de estas conductas son por ejemplo saber decir no, hacer peticiones, expresar sentimientos positivos y negativos.

Relajación.

Barreto (2015) señala que la relajación es la reducción ó extinción de la tensión que se produce a nivel físico, psicológico, emocional, a través de la relajación el cuerpo y la mente logran ser controlados a voluntad de la persona y de esta forma la mente se esclarece para poder trazar objetivos.

El objetivo de las técnicas de relajación o meditación son disminuir la hiperactividad que se produce en la mente y detener la corriente de pensamientos que llegan a ella.

La mente es muy necesaria para que la persona pueda desempeñarse en la vida, por lo tanto aquellas personas que viven, agitadas, estresadas, que siempre están aceleradas y que no saben controlar su mente, suelen reaccionar de forma diferente ante las mismas problemáticas que a aquellas personas que actúan con más calma y que viven su días en un estado de relajación.

Autoestima.

Gardner (2005) citado en Calderón (2014) refiere que el sentimiento de apreciación, que tenemos hacia nuestro ser, hacia quienes somos, al conjunto de nuestras características corporales, espirituales y mentales que forman nuestra personalidad, se define como autoestima y esta puede cambiar en el transcurso de los años, la autoestima se puede aprender y sobre todo se puede mejorar.

Entrenamiento en toma de decisiones.

Galarza (2012) refiere que la toma de decisiones es un proceso que se genera a lo largo de nuestra vida, muchas veces el ser humano toma decisiones sin haber examinado bien el problema y las diferentes posibilidades que existen para poder dar una solución, Así mismo las decisiones que se toman pueden tener consecuencias futuras a corto, mediano o largo plazo en nuestra vida. La toma de decisiones tienen un papel muy importante en el cuidado de nuestra salud, ya que recibimos

influencia del entorno, del medio ambiente, la decisión final de promover, cuidar y recuperar la salud personal influirá en el grupo familiar, amigos, y compañeros de trabajo.

Entrenamiento en la solución de problemas.

Galarza (2012) refiere que es la capacidad que tiene la persona para resolver conflictos a través de la negociación, las personas que poseen esta capacidad, pueden llegar a manejar a personas difíciles y controlarlas, así también llegar a manejar las situaciones tensas que se puedan presentar, esto lo hacen aplicando la diplomacia y el tacto en circunstancias de tensión, las personas que tienen esta competencia, sacan a la luz los desacuerdos, buscan e intentan reducir las tensiones, indagan el modo y la forma de complacer a las personas que son partícipes del enfrentamiento.

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA OBJETIVOS HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del problema.

2.1.1 Descripción de la realidad problemática.

Actualmente el estrés a nivel mundial es considerado como una problemática que va en aumento, ya que afecta al ser humano en todos en los aspectos de su vida, especialmente en lo que se refiere a su salud mental y física, tal es así que esta condición de estrés ha llegado a ser percibida de forma tan negativa por el ser humano, que también llega repercutir en la eficacia y eficiencia de su desenvolvimiento en las principales áreas de su vida.

Para la OIT (2016) el estrés es la respuesta emocional o física que se origina por un daño, este daño se origina debido a un desbalance entre las demandas que el ser humano llega apereibir de su medio y los recursos y capacidades con las que cuenta la persona para poder confrontar esas demandas.

Hablando específicamente del estrés laboral, también es considerado como una de las grandes problemáticas que se desarrolla en la vida de los seres humanos, principalmente en aquellos trabajadores que se ven afectados por esta circunstancia negativa, ya que en muchos casos, a muchos de estos trabajadores les es imposible controlar y manejar el estrés laboral; cuando las personas padecen estrés laboral y no cuentan con las condiciones y las herramientas necesarias para hacerle frente a esta situación problemática, muchas veces estas personas se vuelven vulnerables a desarrollar enfermedades que afectan su vida.

Según la OIT (2016) en la investigación que se ha realizado a nivel mundial, el estrés laboral se ha acrecentado durante los años 90 y principalmente en lo que se refiere a la forma como el estrés ha impactado en relación con el trabajo y en cómo afecta en la salud de los trabajadores y su gestión,

por tal motivo a lo largo de estos años se ha ido tomando mucha más atención a las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y a aquellos riesgos del estrés que están relacionados con el ambiente laboral.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) realizaron un seminario especial que fue expuesto el 28 de Abril en Washington, D.C.2016 para conmemorar el día de la salud mundial y salud en el trabajo, en este seminario la organización internacional del trabajo (OIT) y la organización de estados americanos (OEA) abordó el tema del estrés laboral y como este impacta en la salud y productividad de los trabajadores, es así que debido a ello se plantearon las medidas para poder disminuir esta problemática.

El Dr. Francisco Becerra Subdirector de la OPS, dio inicio a este seminario y mencionó que el estrés laboral no es algo desconocido para el ser humano, ya que en relación a los avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales de las cuales hemos sido testigos y que forman parte en el trabajo que se realiza hoy en día; estas situaciones y condiciones mencionadas son las que con frecuencia superan las capacidades y habilidades con las que cuenta el ser humano, cuyo resultado de no ser manejado, ocasiona el estrés laboral, que a su vez puede conducir al ser humano a generar alteraciones mentales, físicas y sociales, inclusive perjudicar su salud, disminuir su productividad y a su vez afectar sus relaciones familiares y sociales.

El tema más importante en este seminario del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el título de un nuevo informe de la OIT fue "Estrés laboral: un reto colectivo para todos. "Este documento mostró que no hay datos globales que estén a disposición en relación al dominio y el choque del estrés en el trabajo, pero en relación a los estudios que fueron realizados en América y otras regiones, se llegó a la conclusión que si es un problema relevante, en América central se realizó una encuesta en el año 2012, esta encuesta fue sobre las condiciones de trabajo, los

resultados fueron que más del 10% de personas encuestadas, manifestaron haberse sentido continuamente, cansados, con tensión, llegando a manifestar estrés, a su vez también con la pérdida de sueño, con tristeza o deprimidos y esto como resultado de las preocupaciones que muchos ellos tienen en relación a las condiciones laborales de sus respectivos trabajos.

A nivel mundial se han realizado muchas investigaciones en relación al estrés laboral y como su influencia negativa afecta a cada uno de los trabajadores, llegando a desarrollar consecuencias negativas a nivel personal, familiar, social, hasta incluso en muchas ocasiones llegando a generar el síndrome del trabajador quemado, lo cual es considerado como una de las últimas consecuencias negativas e implicancias en la vida de un ser humano, en este caso hablando específicamente del aspecto laboral.

Debido a esta problemática del estrés laboral que se suscita a nivel mundial, también se han desarrollado programas de intervención en el estrés, los cuales son mencionados en esta investigación y que a su vez contribuyen como un aporte positivo para contrarrestar las consecuencias negativas del estrés laboral.

El Perú tampoco es ajeno a esta realidad problemática, ya que a nivel nacional también se han realizado investigaciones que abordan el estrés laboral, donde se expone la realidad problemática que enfrentan las personas que sufren las consecuencias del estrés laboral, por ello también se ha realizado programas de intervención en el estrés con el fin de dotar a los trabajadores de estrategias y herramientas necesarias, para que puedan hacerle frente a una de las grandes problemáticas del siglo XXI que afecta su salud mental, física, su vida personal familiar y social.

Por ende a todo lo referido y ya enfocándonos específicamente en el estrés laboral y su implicancia negativa en las personas que trabajan en los centros educativos, quienes no cuentan con las herramientas y estrategias necesarias para hacerle frente a esta realidad problemática, es que se

parte de esta realidad actual para poder realizar esta investigación en un colegio ubicado en la Ciudad de Lima.

Considerando que el estrés laboral es una problemática que se presenta en diferentes ámbitos laborales, a nivel mundial, nacional y teniendo en cuenta que como seres humanos, todos somos vulnerables a padecer situaciones estresantes que nos generan consecuencias negativas a lo largo de nuestra vida, tomamos como referencia el ámbito educativo y más específicamente como muestra al colegio Héroes del Cenepa.

Los docentes que trabajan en el colegio Héroes del Cenepa, específicamente los docentes del nivel primario del colegio, también son vulnerables a presentar signos y síntomas del estrés laboral, es por esta razón que investigamos cuales serían las posibles causas que generarían el estrés laboral en los docentes que trabajan en este colegio.

Según referencias de los docentes del colegio Héroes del Cenepa, una de las causas que les generaba estrés laboral fue el tráfico, los docentes manifestaron sentir mucha ansiedad cuando había mucho tráfico en las mañanas, cuando se dirigían a su centro de labores, tal es así que esta situación muchas veces les causó que llegaran tarde a su trabajo, lo cual les trajo consecuencias negativas, y a su vez esta circunstancia originó que en ese momento de estrés, los docentes se sientan ansiosos y tengan pensamientos negativos, otra de las causas de estrés laboral que manifestaron los docentes fue la carga laboral en su centro de trabajo, los docentes refirieron que sus superiores les dejaban muchas cosas, tareas para realizar durante todos los días, semanas y que ellos no contaban con el tiempo suficiente para poder realizar todos los pendientes requeridos, por ende esta situación les generaba ansiedad y estrés, así también los docentes manifestaron la falta de asertividad existente en su centro laboral, así como también la falta de capacidad para tomar decisiones adecuadas en situaciones que son generadores de estrés laboral, así mismo los docentes mencionaron que las relaciones interpersonales en el centro laboral a veces eran inestables, ya que

cada docente tiene su forma de ser pensar y actuar, la cual en ocasiones no suele coincidir con la forma de pensar y actuar de la mayoría de docentes que trabajan en el colegio, a raíz de todas estas situaciones mencionadas se fueron generando momentos estresantes e interpretaciones inadecuadas en el centro laboral.

Por tal motivo y en base a lo mencionado es que partimos de esta realidad problemática para aplicar un programa cognitivo conductual para reducir el estrés laboral de los docentes del nivel primario del centro educativo Héroes del Cenepa.

2.1.2 Antecedentes teóricos.

En relación a todo lo que se ha mencionado en el marco teórico en esta investigación, es importante darle un énfasis a lo más resaltante, es así que se menciona que la terapia cognitiva conductual a la actualidad se considera como una de las terapias más efectivas en el campo de la psicoterapia y no es para menos, ya que tiene un historia con una base sólida y consistente, que surge a través de los aportes de varios autores a lo largo de la historia, siendo los más representativos Aron Beck y Albert Ellis, quienes son reconocidos como aquellos que lograron organizar la terapia cognitiva conductual.

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

En el caso de Albert Ellis la terapia racional emotiva conductual se basa principalmente en aplicar las diferentes herramientas terapéuticas en la terapia para lograr modificar las creencias irracionales en el ser humano, que lo conducirá a mantener una emoción saludable y por ende un comportamiento adecuado, que le generará bienestar emocional y físico.

Una de las bases de la terapia cognitiva conductual está enfocada en la relación de causa y efecto que existe entre los pensamientos, las emociones y los comportamientos que se generan en el ser humano, es así que se menciona que los pensamientos ya sean positivos ó negativos que se generan en los seres humanos son determinantes e influyen en las emociones y en los comportamientos de una persona, entonces a través de la terapia cognitiva conductual, lo que se busca es poder intervenir en los pensamientos negativos y que la persona llegue a modificar estos pensamientos negativos por pensamientos positivos y de esta forma cambiar la emoción no saludable que experimenta la persona por una emoción saludable, una vez que es esto sucede también los comportamientos inadecuados en la persona son modificados por comportamientos adecuados.

En los diferentes enfoques que existen y que son aplicados en terapia en general y más específicamente en lo que se refiere a la terapia cognitiva conductual, es muy importante la relación terapéutica que se establece entre el terapeuta y su paciente, para lo cual debe existir un buen rapport y esto debe ser aplicado desde el inicio de la terapia.

La terapia cognitiva conductual está basada en una estructura de trabajo que se aplica en las sesiones terapéuticas y que son planificadas por el terapeuta según sea la problemática que presenta el paciente, cada sesión constituye un proceso de reestructuración cognitiva en el paciente a través de las diferentes herramientas que utiliza la TCC para lograr modificar los pensamientos distorsionados del paciente.

Así mismo en la terapia cognitiva conductual se establecen metas a corto, mediano y largo plazo, así como también se trabaja la prevención de recaídas en el paciente.

El proceso terapéutico que se da en la terapia cognitiva conductual pasa por tres etapas que son muy importantes y determinantes en la conducta y estabilidad emocional de los seres humanos, la primera etapa constituye que el paciente observe su conducta, y logre identificar sus pensamientos negativos, en la segunda etapa lo que se pretende a través de la terapia es la modificación de esos

pensamientos negativos por pensamientos positivos, ya en la tercera etapa el objetivo es que los nuevos pensamientos positivos que el paciente ha generado, se logren mantener a través del tiempo. En los programas cognitivos conductuales que son aplicados de forma grupal, se toma en cuenta los principios de la terapia cognitiva conductual y la terapia racional emotiva conductual, a través de una planificación estructurada, el psicólogo establece aquellas herramientas, técnicas, dinámicas que formaran parte del programa, el cual será aplicado a las personas que presentan una problemática que está afectando su bienestar físico y emocional.

Por otro lado como parte de una problemática que se da a nivel mundial y que genera cambios desadaptativos en el ser humano, se menciona al estrés que es un proceso biológico y fisiológico que se produce en el ser humano cuando está expuesto a demandas y situaciones amenazantes, es así que muchas personas en el transcurso de sus vidas llegan a padecer esta problemática pero muchas veces no son conscientes de ello y por lo tanto no acuden a terapia para solucionar esta problemática, lo cual a lo largo de los años, puede llegar a causarles serias dificultades emocionales, psicológicas y físicas.

Existen una gran variedad de causas que conllevan a que el ser humano llegue a padecer el estrés, entre ellas se puede mencionar las causas de aspecto personal, familiar, en relación a las amistades, de aspecto laboral etc.

Las consecuencias que el estrés produce en las personas que lo padecen suelen ser muy negativas, se producen a nivel fisiológico, a nivel mental, cognitivo, psicológico, a nivel comportamental y a nivel físico.

Es así que el estrés laboral es considerado como una de las grandes problemáticas de este siglo XXI pero sin embargo no se le ha dado la importancia que merece para su respectiva intervención y recuperación en aquellas personas que lo padecen en sus centros de trabajo.

Los motivos por los cuales una persona presenta estrés laboral en su trabajo en los diferentes ámbitos profesionales son variados, entre ellos se puede mencionar a una mala organización de la empresa, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento e incentivos hacia el trabajador, entre otros.

Es muy importante también mencionar al estrés laboral que se presenta en los docentes, ya que constituye una de las realidades que se da a la actualidad en los diferentes centros educativos a nivel mundial, las causas que generan estrés laboral en los docentes son variadas, entre ellas se puede mencionar, un alumnado difícil, recibir órdenes incoherentes de los jefes, la sobre carga de trabajo, recibir en sueldo bajo, entre otros.

Para entender mejor el estrés laboral, los diferentes autores han descrito una serie de modelos sobre el estrés laboral que nos explican cómo es que se produce esta situación estresante en los seres humanos cuando están sometidos a presión.

2.1.3 Definición del problema.

Problema Principal

- ¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual y en que medida se reduce el nivel de estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual y en que medida se reduce el nivel de la dimensión ansiedad de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED-6 ?

- ¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión depresión de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED-6 ?
- ¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED-6 ?
- ¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión presiones de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED-6 ?
- ¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión desmotivación de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED-6 ?
- ¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED-6 ?

2.2 Finalidad y objetivos de la investigación.

2.2.1 Finalidad.

Con esta investigación lo que se propuso fue determinar cuál era el nivel de estrés que presentaban los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa, identificando a través de las dimensiones de la escala ED-6, cuáles eran los posibles factores personales, emocionales y psicosociales que hicieron que el docente sea vulnerable a presentar los síntomas y signos del estrés, que llegaron a desencadenar consecuencias negativas a nivel físico y emocional, una vez esclarecidos estos puntos se pretendió realizar y aplicar un programa cognitivo conductual para reducir los niveles de estrés laboral que presentaban los docentes del nivel primario que trabajan en el colegio Héroes del Cenepa.

A través de la aplicación del programa se pretendió empoderar a los docentes del colegio, para que adquirieran el conocimiento sobre cuáles son las consecuencias negativas del estrés laboral, así como también adquirieran el conocimiento sobre las técnicas cognitivo conductuales, las cuales una vez instauradas en el pensamiento de los docentes, puedan ser aplicarlas, ya que les servirían como estrategias y herramientas que serían usadas en situaciones que los docentes consideren estresantes hacia su persona, en relación a otras personas y a actividades de su medio ambiente, llegando a manejar su estrés y de esta manera logrando reducir los niveles de estrés, a su vez todo ello serviría para que los docentes pudieran llegar a impartir una enseñanza de calidad a los alumnos que forman parte del colegio.

También lo que se quiso lograr a través de la aplicación de este programa cognitivo conductual, fue contribuir como una base en lo que se refiere a la aplicación de programas de intervención, bajo el enfoque cognitivo conductual hacia la reducción del estrés en los docentes en futuras

instituciones educativas del país y del mundo y por consiguiente lograr que los docentes tengan una buena salud física y emocional, que es de vital importancia en el mundo y en nuestro país.

2.2.2 Objetivo general y específicos.

Objetivo General

- Determinar los efectos de la aplicación del programa cognitivo conductual y en que medida se reduce el nivel del estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

Objetivos específicos

- Identificar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión ansiedad de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6
- Definir el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión depresión de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6
- Identificar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

- Determinar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión presiones de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6
- Identificar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión desmotivación de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6
- Determinar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

2.2.3 Delimitación del estudio.

Tanto el estrés en relación a cualquier actividad que lo produzca, así como el estrés laboral que presentaban los docentes, son considerados como grandes problemáticas a nivel mundial, esta problemática se ha ido incrementando con el paso de los años, pero también en relación a esta problemática, se han ido desarrollando investigaciones que abordan este tema, a su vez también se han ido desarrollado algunos programas de intervención, cuyo objetivo principal ha sido la reducción del estrés laboral en las personas que lo padecen, para de esta forma poder contribuir socialmente en la psicoducción de las personas que padecen el estrés laboral y así reducir los síntomas físicos, psicológicos negativos que trae consigo el padecer esta problemática.

Los programas de intervención en el estrés laboral hacen posible que las personas puedan obtener información sobre el estrés, saber cuáles son los síntomas del estrés laboral, saber cuáles son sus

principales estresores, en general conocer las consecuencias negativas del estrés laboral, que se generan a nivel físico, psicológico, los programas de intervención a su vez proporcionan conocimiento sobre cuáles son las formas que poseen las personas para poder afrontar el estrés laboral, en este caso hablamos de la información y conocimientos sobre el uso de las técnicas cognitivas conductuales, el docente que padece el estrés laboral necesita tener conocimientos sobre la aplicación de las técnicas, de las estrategias y herramientas necesarias para poder hacerle frente a las consecuencias negativas que trae consigo el estrés laboral.

Esta investigación se llevó a cabo en el Colegio Héroes del Cenepa que queda en el distrito del Cercado de Lima y participaron los docentes del nivel primario del colegio, a través de la escala de estrés ED-6 se pudo conocer cuál es el nivel de estrés que presentaban los docentes del colegio Héroes del Cenepa en sus diferentes dimensiones, y luego se aplicó un programa de intervención cognitivo conductual para lograr reducir el nivel de estrés y de esta forma también lograr reducir las consecuencias negativas del estrés laboral en los docentes.

2.2.4 Justificación e importancia del estudio.

La salud física, mental y por consecuencia la estabilidad emocional son aspectos de vital importancia en la vida de los seres humanos, pero muchas veces esta realidad se ve afectada por factores personales, sociales y psicosociales que causan consecuencias negativas en la salud de las personas.

Es por ello que en esta investigación se aborda un tema que en este siglo ha causado gran relevancia en las personas, nos referimos a uno de los factores psicosociales que afecta a las personas a nivel mundial, ya que trae consigo consecuencias negativas en el ser humano, nos referimos en este caso al estrés y ya más específicamente hablando al estrés laboral que afecta a los docentes, teniendo en

cuenta como su padecimiento puede llegar a afectar a las personas de toda índole y todo nivel social.

Por tal motivo fue importante realizar esta investigación para determinar en qué niveles de estrés se encuentran nuestros docentes, ya que debido a los diferentes factores que surgen a diario y que a su vez son causantes de estrés, estos llegan a afectar el rendimiento laboral de los docentes, sus relaciones personales y la calidad de atención que brindan a sus estudiantes, aspectos que son de vital importancia en la formación, desarrollo personal, emocional y educativo de los alumnos.

La realización de esta investigación es importante porque a través de ella conoceremos como afecta el estrés laboral a los docentes, así también comprenderemos porque es necesario que se aplique un programa cognitivo conductual, hacia la reducción del estrés en los docentes, el cual influirá en la medida que los docentes conozcan cuales son las consecuencias negativas del estrés laboral, a su vez conozcan las técnicas cognitivas conductuales para que puedan aplicarlas en su vida personal, familiar, social, laboral y así de esta forma puedan hacerle frente a las diversas situaciones estresantes que se les presenten a diario.

La aplicación del programa cognitivo conductual en los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa hacia la reducción del estrés laboral es un aporte más en lo que se refiere a la ejecución de los programas de intervención en el estrés laboral, que se vienen realizando a nivel mundial y en el Perú, si bien es cierto no hay gran cantidad de programas de intervención aplicados en el estrés laboral en los docentes a nivel mundial, pero la aplicación de los programas existentes, a la actualidad contribuyen de forma positiva a la reducción del estrés laboral en la población docente de cada nación.

Por consiguiente lo que se pretendió en esta investigación y a través de la aplicación del programa cognitivo conductual en los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa, fue contribuir a la reducción del estrés laboral, así mismo a través de los resultados obtenidos en esta

investigación y en lo referente a la aplicación del programa cognitivo conductual, fue poder determinar el nivel de efectividad del programa y cuáles fueron los resultados positivos, favorables del mismo, para que de esta forma el programa pueda ser aplicado a otros grupos poblacionales, que servirá como una de las bases que fomentará el desarrollo de posteriores investigaciones con la aplicación de programas de intervención que abarque problemáticas tan relevantes, como lo es en este caso el estrés laboral.

2.3 Hipótesis y variables.

2.3.1 Supuestos teóricos.

Acevedo (2014) quien cita a Kaszin (1983) y Donohue (1998) quienes señalan la importancia de los procesos cognitivos en el cambio de conducta, ya que muchos de los problemas que necesitan terapia están fundamentados en el aspecto de las cogniciones.

Flores (2014) refiere que el estrés es definido como una fuerza que proviene del exterior que produce resultados negativos en los seres humanos, el estrés es una respuesta que se da a nivel psicológico y fisiológico en el ser humano y que se origina por los sucesos internos y externos por los que atraviesa la persona que lo padece, así mismo el estrés se produce en la acción de las personas con el medio ambiente, con las situaciones problemáticas que se originan a diario.

El estrés laboral afecta a la persona a nivel psicológico y emocional, las consecuencias que genera el estrés laboral son muy negativas para la persona que lo padece, el estrés laboral es una problemática que se está presentado cada vez con más frecuencia en los ámbitos laborales y los resultados que genera en las empresas, en las organizaciones suelen ser muy nocivos. (Flores, 2014).

Amutio (2004) Señala que los programas diseñados para reducir el estrés laboral a través del manejo del mismo, están orientados a empoderar al ser humano con las herramientas necesarias para que pueda afrontar las situaciones estresantes y estos programas tendrán en cuenta los valores, las creencias y el compromiso de las personas.

Los programas de enfoque cognitivo conductual están diseñados para reducir el nivel de estrés, para ello se basan y aplican técnicas utilizadas en el enfoque cognitivo conductual que han tenido resultados muy efectivos en las diferentes poblaciones y ámbitos de aplicación, según sea la problemática.

Es importante mencionar que el instrumento ED-6 aplicado en esta investigación, también fue empleado en febrero de 2016 por la autora Socorro Novoa Chapilliquén quien realizó una investigación llamada factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio san José de Monterrico que queda en Santiago de Surco Lima Perú, el objetivo de esta investigación fue determinar los factores que influyen en el estrés en los docentes y así poder identificar aquellas respuestas conductuales y situaciones del entorno educativo que pudieran estar ocasionando el estrés y a su vez poder trabajar las medidas preventivas, para evitar el estrés o tratarlo, la metodología de la investigación fue de tipo empírico, analítico, de carácter cuantitativo, con un enfoque descriptivo, la muestra estuvo conformada por 36 profesores de secundaria del colegio; en esta investigación como se mencionó anteriormente, se utilizó la escala ED-6 conformada por 77 preguntas distribuidas en 6 dimensiones 1) ansiedad, 2) depresión, 3) presiones, 4) creencias desadaptativas, 5) desmotivación y 6) mal afrontamiento.

Gutiérrez Santander, Morán Suárez y Sanz Vásquez (2005) citados en Novoa (2016) quienes son los autores de la escala ED-6 refieren que esta herramienta, tiene las cualidades suficientes para ser utilizada con fines principales, uno de ellos es la detección precoz del problema del estrés, para así poder tomar medidas tempranas, otro aspecto que mide es el nivel de malestar del docente y las

consecuencias que puede estar generándolo, otro aspecto importante es el aporte de información sobre el tipo de medidas correctivas y de intervención para poder evitar los niveles críticos del estrés .

En esta investigación la autora llegó a la conclusión que la dimensión que tiene un mayor impacto en el nivel de estrés en los docentes es la de creencias desadaptativas, seguida por las presiones y la desmotivación.

2.3.2 Hipótesis general y específicas.

Hipótesis General.

- 1. Hi: La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6
- 2. Ho: La aplicación del programa cognitivo conductual no reducirá el nivel de estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

Hipótesis específicas

- 1) Hi: La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión ansiedad de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6
- 2) Hi: La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión depresión de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

- 3) Hi: La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6
- 4) Hi: La aplicación del Programa Cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión presiones de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6
- 5) Hi: La aplicación del Programa Cognitivo Conductual reducirá el nivel de la dimensión desmotivación de la variable estrés de los docentes de nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6
- 6) Hi: La aplicación del Programa Cognitivo Conductual reducirá el nivel de la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés de los docentes de nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

2.3.3 Variables e indicadores.

Variable Independiente: Programa cognitivo conductual.

Definición constitutiva:

Colque (2012) cita a Caballo (2007) **quien** refiere que los programas cognitivos conductuales se basan en un conjunto de técnicas que son usadas para la intervención y que tienen como sustento y como respaldo a las técnicas cognitivos conductuales.

Variable dependiente: Estrés laboral.

Definición constitutiva:

Dávila y Díaz (2015) quienes citan a la comisión Europea quien refiere que el estrés laboral está compuesto por un grupo de reacciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y de la conducta, que se manifiestan como consecuencia de situaciones desfavorables o dañinas, en la organización o en el centro laboral.

Definición Operacional

Variables	Dimensiones	Indicadores
V.I Programa Cognitivo Conductual	<p>Entrenamiento en habilidades sociales, Asertividad</p> <p>Entrenamiento en relajación y relajación progresiva de Jacobson</p> <p>Fortalecimiento de la Autoestima</p> <p>Entrenamiento en toma de decisiones, Restructuración cognitiva</p> <p>Entrenamiento en la solución de problemas, Psi coeducación</p>	<p>Comunicación asertiva.</p> <p>Autocontrol, respiración diafragmática, aumento de la capacidad de pensar positivamente, tensión y distensión de partes del cuerpo.</p> <p>Auto aceptación, auto respeto, confianza hacia uno mismo.</p> <p>Análisis, planificación, discernimiento, reflexión.</p> <p>Análisis, Discernimiento, planificación, organización e información.</p>
V. D Estrés laboral	<p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p> <p>Creencias Desadaptativas</p> <p>Presiones</p> <p>Desmotivación</p> <p>Mal afrontamiento</p>	<p>Preocupación por el trabajo, Falta de concentración, Tensión laboral</p> <p>Ganas de llorar, Tristeza, Pesimismo</p> <p>Salario poco motivador, Falta de Reconocimiento en el trabajo, Exigencia y carga laboral</p> <p>Trabajo extenuado, Clima laboral negativo</p> <p>Poco disfrute en el trabajo, Bajo nivel de realización, Trabajo monótono</p> <p>Inadaptación a los cambios laborales, Falta de recursos personales de afronte, Organización laboral negativa</p>
Variables de control	<p>Sexo</p> <p>Edad</p> <p>Grado de enseñanza</p>	<p>Masculino y femenino</p> <p>35 a 50 años</p> <p>1° a 6° grado</p>

CAPÍTULO III

MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

3.1 Población y muestra.

Población.

La población en esta investigación estuvo constituida por 40 docentes de ambos sexos que asisten a dar clases a los alumnos del Colegio Nacional Héroes del Cenepa, en los niveles de primaria y secundaria.

Muestra.

La muestra empleada en la investigación estuvo conformada por 20 docentes de ambos sexos, 19 del sexo femenino y 1 de sexo masculino del nivel primario, en edades ente 35 y 50 años, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico.

- **Criterios de Inclusión:**

- ✓ Asistencia regular de los docentes nivel primario del colegio al programa de intervención Cognitivo conductual en un 80%.
- ✓ Que los docentes del nivel primario del colegio hayan asistido el primer día de la evaluación (pre test)
- ✓ Participación voluntaria de los docentes del nivel primario en el programa cognitivo conductual.
- ✓ Que los docentes del colegio del nivel primario hayan completado la escala ED6.

- **Criterios de Exclusión:**

- ✓ Docentes que pertenezcan al nivel secundario del colegio.
- ✓ Personal administrativo (no docente) del colegio.
- ✓ Docentes del colegio que hayan participado en otro programa igual o parecido.

Tabla 1
Sexo de los docentes

Sexo	n	%
Hombre	1	5,0
Mujer	19	95,0
Total	20	100,0

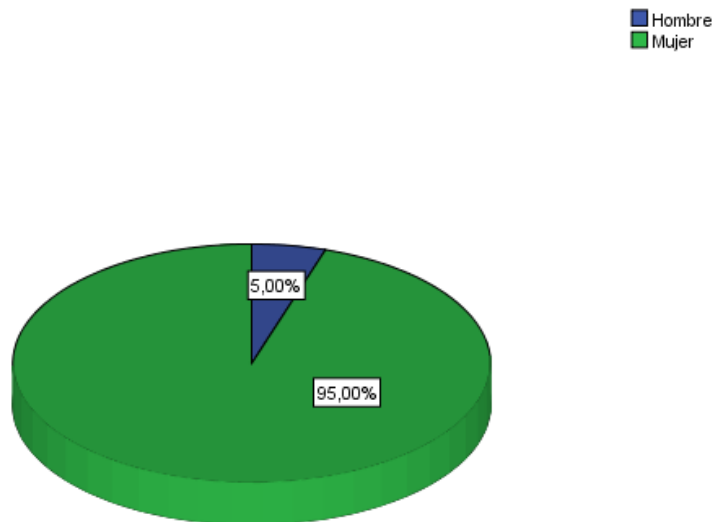


Figura 1. *Sexo de los docentes*

En la tabla 1 se presenta la muestra obtenida en relación al sexo de los docentes que participaron en el programa cognitivo conductual, donde se aprecia que 19 docentes pertenecieron al sexo femenino y 1 docente perteneció al sexo masculino, lo cual indica que hubo una mayor asistencia de docentes participantes mujeres en relación a docentes participantes hombres en el programa de intervención cognitivo conductual.

Tabla 2
Edad de los docentes

Edades	n	%
35	2	10,0
37	3	15,0
40	5	25,0
43	4	20,0
45	3	15,0
48	2	10,0
50	1	5,0
Total	20	100,0

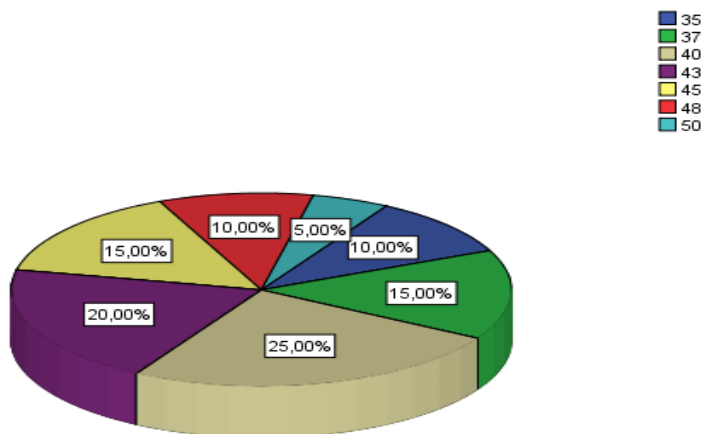


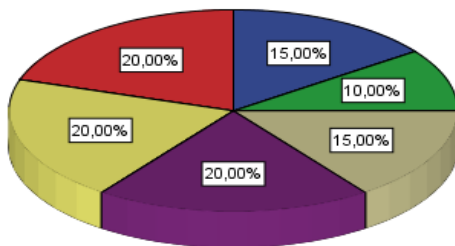
Figura 2. Edad de los docentes

En la tabla 2 se presenta la nuestra obtenida en relación a las diferentes edades de los docentes que participaron en el programa de intervención cognitivo conductual, donde se aprecia que 5 docentes tuvieron 40 años, 4 docentes tuvieron 43 años, 3 docentes tuvieron 37 años, 3 docentes tuvieron 45 años, 2 docentes tuvieron 35 años, 2 docentes tuvieron 48 años y solo un 1 docente tuvo 50 años, lo cual indica que los participantes docentes del programa cognitivo conductual tenían edades comprendidas entre 35 y 50 años.

Tabla 3*Año o Grado académico que enseña el docente en el colegio*

Grado de Instrucción	n	%
Primer grado de primaria	3	15,0
Segundo grado de primaria	2	10,0
Tercer grado de primaria	3	15,0
Cuarto Grado de primaria	4	20,0

■ Primer grado de primaria
■ Segundo grado de primaria
■ Tercer grado de primaria
■ Cuarto grado de primaria
■ Quinto grado de primaria
■ Sexto grado de primaria

**Figura 3. Año o Grado académico que enseña el docente en el colegio**

En la tabla 3 se presenta la muestra obtenida en relación a los diferentes años ó grados académicos que enseñaron los docentes que participaron en el programa cognitivo conductual, donde 4 docentes enseñaron a cuarto grado de primaria, 4 docentes enseñaron a quinto grado de primaria, 4 docentes enseñaron a sexto grado de primaria, 3 docentes enseñaron a primer grado de primaria, 3 docentes enseñaron a tercer grado de primaria y 2 docentes enseñaron a segundo grado de primaria, estos resultados obtenidos indican que los docentes que participaron del programa cognitivo conductual enseñaron desde el primer grado hasta el sexto grado de primaria, lo cual a

su vez indica que los docentes que participaron del programa fueron en su mayoría fueron docentes que enseñaron a cuarto, quinto y sexto grado, así mismo un promedio de docentes enseñaron a primer grado y un mínimo de docentes enseñaron a segundo grado de primaria.

3.2 Tipo de investigación.

Esta investigación es de tipo aplicada y con un nivel explicativo.

3.3 Diseño.

El diseño empleado en esta investigación fue pre experimental, con una pre prueba y una post prueba de un solo grupo, donde un grupo de docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa fueron evaluados en el estrés laboral que presentaban antes y después de la aplicación del programa cognitivo conductual, en este diseño no se eligen al azar los sujetos, se conoce como la muestra disponible, así mismo en este tipo de diseño, no se tiene el control absoluto sobre las situaciones y las circunstancias del entorno, sin embargo se hace lo posible por tener el control.

El diseño pre experimental de un solo grupo ha sido referenciado por diversos autores entre ellos Hernández (2002) cita a Cook y Campbell (1979) quienes refieren que este diseño consta de un solo grupo, en el que se ha realizado una observación antes y otra después que se aplicó la intervención.

Tabla 4
Diseño pre test y post test de un solo grupo

Grupo Y	Secuencia de registro	
Pre Test	Tratamiento	Post Test
Y1	X	Y2

Donde:

Y: Es un solo grupo.

Y1: Observación antes.

X: Tratamiento / Intervención.

Y2: Observación después.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Observación.

Esta técnica se basa en la observación de los sujetos, que son la base del estudio de esta investigación.

Ficha de recolección de datos.

En esta investigación para la recolección de datos, se utilizó una ficha de datos, cuya finalidad fue tener en cuenta los datos principales y personales de los docentes, que nos servirían como referencia y nuestra de esta investigación, esta ficha fue constituida a través de una tabla ordenada en base a las diferentes características de la muestra (docentes) que se tomaron en cuenta en esta investigación.

Tabla 5
Ficha de recolección de datos

N° Docentes	Sexo	Edad	Año de enseñanza
20	1 M	35 años	1°
	19 F	50 años	6°

Bibliografía: Es la fuente de la información que es la base de partida para la investigación, es la consulta del material, como son libros electrónicos, libros físicos, revistas electrónicas, artículos electrónicos, tesis virtuales y toda la información que es de vital importancia para fundamentar una investigación.

Instrumentos.

Escala.

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

Ficha técnica.

Nombre del instrumento	: Escala ED-6
Autores	: Pablo Gutiérrez Santander; Santiago Morán Suárez; Inmaculada Sanz Vázquez.
Año y país de creación	: España, 2005
Corrección de erratas del instrumento	: 2006
Número de ítems	: 77.

Tiempo	: 45 minutos aproximado.
Mide	: El Estrés laboral docente a través de 6 dimensiones.
Dimensiones de la Escala	: Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, Presiones, desmotivación y mal afrontamiento.
Como se aplica.	: Administración colectiva.

Validez en España.

Para la validez de esta escala los autores mencionaron que en su construcción, la muestra estuvo conformada por 172 docentes de centros públicos en un 55% y privados, en un 12 % imparte en la educación Infantil, 28 % Primaria, 26 % Secundaria y el 34 % restante imparte de manera combinada en Secundaria, Bachiller y/o Formación Profesional de aproximadamente 8 colegios de la región, la escala primitiva estaba conformada por 100 ítems, para el análisis de los datos, se realizó un análisis factorial de los ítems mediante la técnica de componentes principales, aquí se observó que el primer factor explicaba un 18 % de la varianza total y aglutinaba un total de 58 ítems, este factor no se acomodaba a ninguno de los agrupamientos que se establecieron a priori ya que recogía ítems muy dispares, es así que tomó la decisión de realizar un análisis de consistencia interna del conjunto de 100 ítems para así de esta forma determinar en qué medida la escala podía considerarse un único factor.

Este análisis los autores lo realizaron mediante el coeficiente alfa, resultando un valor de 0,9442. Así los autores consideraron que la prueba tiende en gran medida a la unidimensionalidad, es decir, mide una única dimensión, que bien podría denominarse estrés o malestar docente. También todas las correlaciones bivariadas de (Pearson) son estadísticamente significativas con un nivel de $p < 0.01$).

Validez de contenido en Perú.

Para la validez de contenido se utilizó el método por criterio de jueces, con conto con la colaboración de 5 especialistas que brindaron sus opiniones sobre los ítems de la escala, los 5 jueces elegidos para la validación de la escala tienen el grado de magister, doctorado en algunos casos y todos son psicólogos de profesión.

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

Coherencia

Vocabulario

Clara y comprensible redacción

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

Confiabilidad en España.

La Escala ED-6 que fue construida, muestra unas propiedades psicométricas que son aceptables, considerando que el Coeficiente Alfa de todos los factores se encuentra entre 0.74 y 0.89, lo que constituye la fiabilidad global de la Escala de 0,93. Así también el índice de discriminación de todos los ítems está por encima de 0.28, habiéndose eliminado aquellos que no alcanzasen dicho grado. De este modo, la escala definitiva quedó conformada por un total de 77 ítems agrupados en seis dimensiones.

De esta forma los autores consideran que la escala ED-6 dispone de garantías de validez y fiabilidad para la evaluación y medición del estrés docente.

Confiabilidad en Perú.

Para la confiabilidad se empleó el método de consistencia interna calculándose el coeficiente de Alpha de Cronbach a través del programa SPSS versión 24, en este caso la escala ED-6 obtuvo un Alpha de Cronbach de , 850, entonces podemos decir que la escala ED-6 es altamente fiable lo que hace posible una medición confiable, El coeficiente de Cronbach oscila entre 0 y 1, donde cero significa confiabilidad nula y uno representa confiabilidad total. Entonces se considera que la consistencia interna de la escala es alta si se encuentra entre el valor de 0 ,70 y 0,90. Por otro lado los valores inferiores a 0.70 indican una baja consistencia interna de la escala y los valores superiores a 0.90 indican que la escala tiene varios ítems que miden exactamente lo mismo. (Oviedo H.C. 2005).

3.5 Procesamiento de datos.

Para la realización del procesamiento de datos de esta investigación se aplicó el programa SPSS versión 24.

Se utilizó también para el procesamiento de datos el programa Excel versión 2013.

Los resultados de la investigación son presentados en cuadros y figuras referentes a cada uno de los objetivos e hipótesis planteadas en esta investigación.

- ✓ Para la evaluar la normalidad de los datos y resultados se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.
- ✓ Para la interpretación de los datos y resultados se utilizó la prueba estadística “t” de Student para muestras relacionadas.

- ✓ Para la validez de contenido del programa cognitivo conductual aplicado en Lima –Perú se utilizó el coeficiente de validez V de Aiken por criterio de 5 jueces.
- ✓ Para la validez de contenido de la escala ED-6 en Lima - Perú se utilizó el coeficiente de validez V de Aiken por criterio de 5 jueces.
- ✓ Para la confiabilidad de la escala ED-6 en Lima Perú se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

4.1 Presentación de resultados.

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos a lo largo de esta investigación, a continuación, se describen las tablas y figuras obtenidas en relación a los resultados en cada una de las dimensiones de la escala Ed-6 de la variable estrés, que se tomó en cuenta en esta investigación, así mismo se realizó un análisis comparativo entre los puntajes obtenidos antes de la aplicación del programa cognitivo conductual en el pre test y los puntajes obtenidos después de la aplicación del programa cognitivo conductual en el post test, en cada una de las dimensiones de la variable estrés que formó parte del instrumento, el cual se aplicó en el programa cognitivo conductual a los 20 docentes del colegio Héroes del Cenepa.

Tabla 6
Dimensión ansiedad en el pre test

Niveles de ansiedad	n	%
Bajo	4	20,0
Moderado	11	55,0
Alto	5	25,0
Total	20	100,0

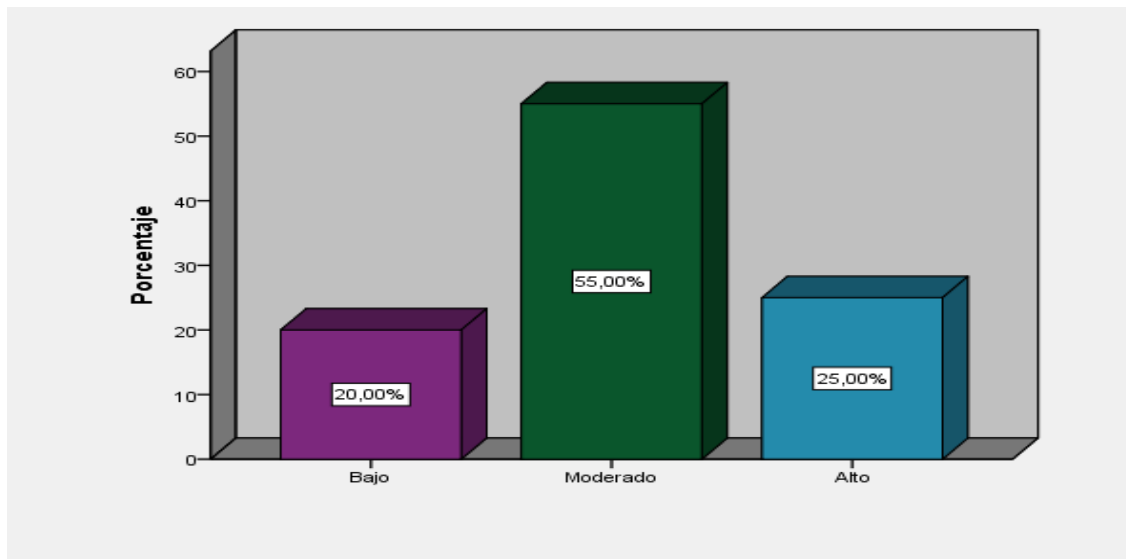


Figura 4. Porcentajes de la dimensión ansiedad en el pre test

En la tabla 6 se presentan los resultados obtenidos en la dimensión ansiedad en el pre test antes de la aplicación del programa cognitivo conductual, donde se observó que 11 docentes presentaron un nivel moderado de ansiedad, siendo este número abarcado por la mayor cantidad de docentes, también 5 docentes presentaron un nivel alto de ansiedad, siendo este número abarcado por una menor cantidad de docentes y solo 4 docentes presentaron un nivel bajo de ansiedad, siendo este número abarcado por la mínima cantidad de docentes.

Tabla 7
Dimensión ansiedad en el post test

Niveles de ansiedad	n	%
Bajo	8	40,0
Moderado	11	55,0
Alto	1	5,0
Total	20	100,0

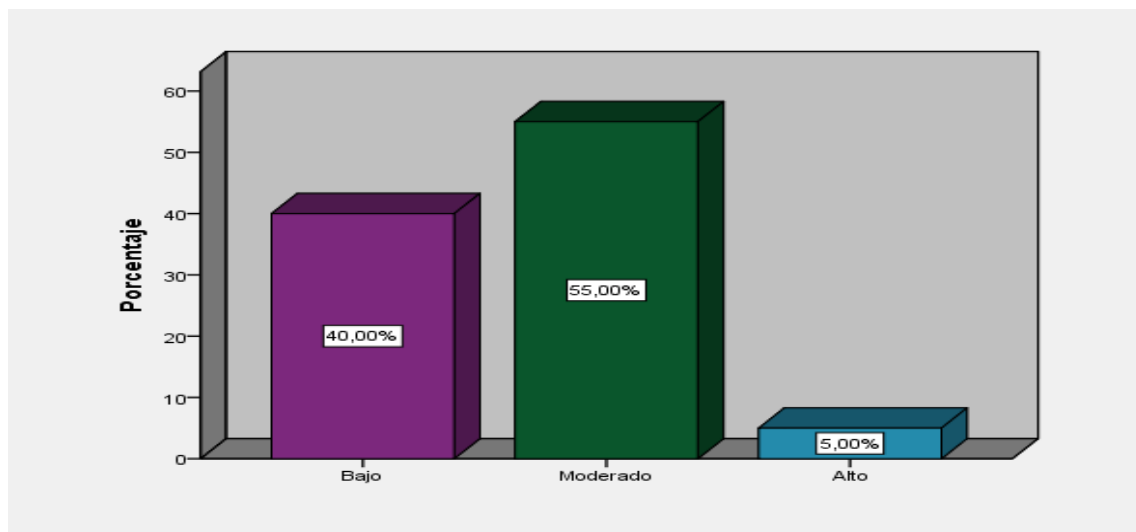


Figura 5. Porcentajes de la dimensión ansiedad en el post test

En la tabla 7 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión ansiedad en el post test, donde 11 docentes presentaron un nivel de ansiedad moderado, cantidad que se reflejó igual que en el pre test, también 8 docentes presentaron un nivel bajo de ansiedad, lo cual indica que después de la aplicación del programa cognitivo conductual aumentó en 4 la cantidad de docentes que presentaron un nivel bajo de ansiedad en comparación a los resultados del pre test, así mismo solo 1 docente presentó un nivel alto de ansiedad, lo cual indica que hubo una disminución de 4 docentes que presentaron un nivel alto de ansiedad en relación a los resultados obtenidos en el pre test.

Tabla 8
Dimensión depresión en el pre test

Niveles de depresión	n	%
Bajo	3	15,0
Moderado	13	65,0
Alto	4	20,0
Total	20	100,0

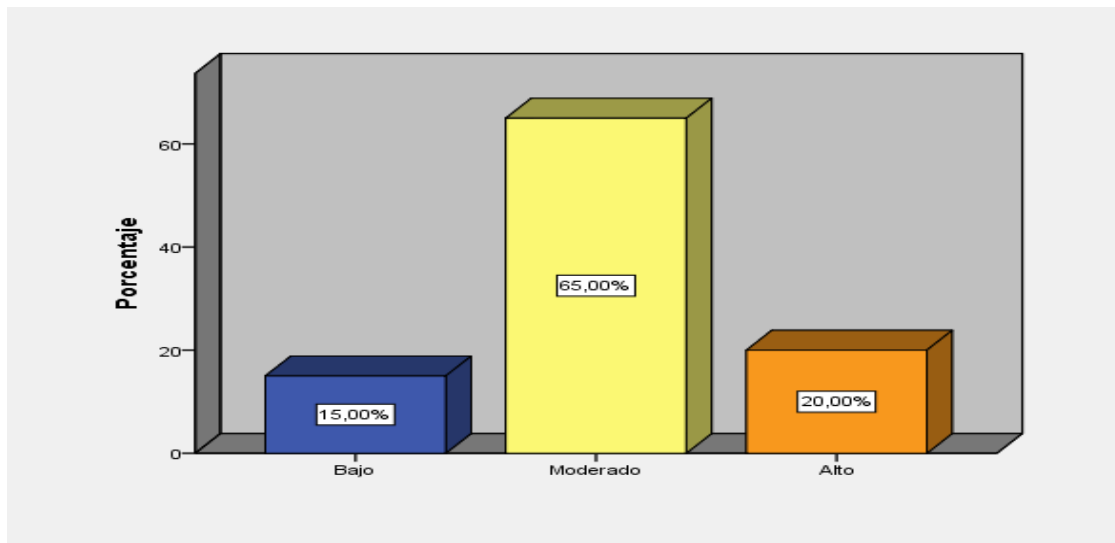


Figura 6. Porcentajes en la dimensión depresión en el pre test

En la tabla 8 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión depresión en el pre test, donde 13 docentes presentaron un nivel moderado de depresión, siendo este número abarcado por la mayor cantidad de docentes, también 4 docentes presentaron un nivel alto de depresión, siendo este número abarcado por una cantidad menor de docentes y solo 3 docentes presentaron un nivel bajo de depresión, siendo este número abarcado por la menor cantidad de docentes.

Tabla 9
Dimensión depresión en el post test.

Niveles de depresión	n	%
Bajo	10	50,0
Moderado	8	40,0
Alto	2	10,0
Total	20	100,0

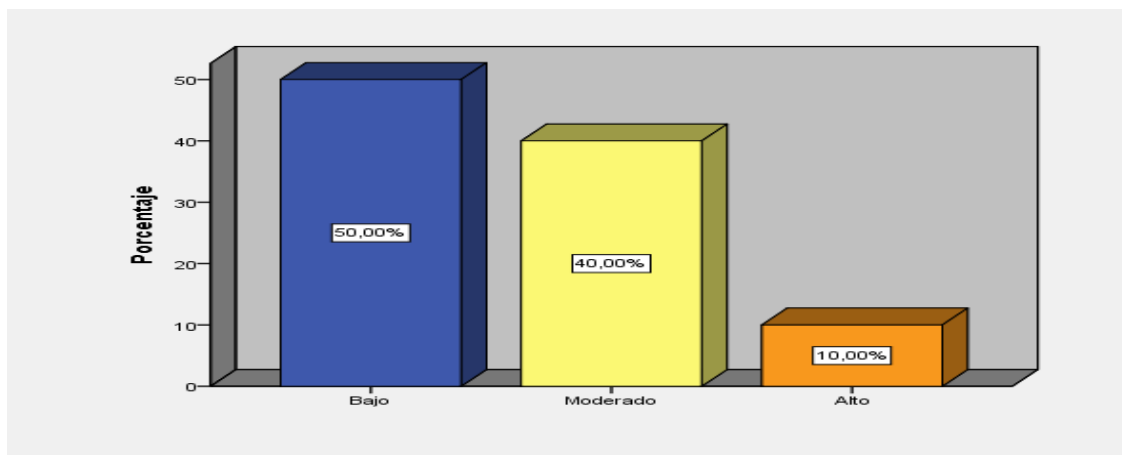


Figura 7. Porcentajes de la dimensión depresión en el post test

En la tabla 9 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión depresión en el post test, donde 10 docentes presentaron un nivel bajo de depresión, lo cual indica que después de la aplicación del programa cognitivo conductual aumento en 7 la cantidad de docentes que presentaron un nivel bajo de depresión , en relación al pre test, también 8 docentes presentaron un nivel moderado de depresión, lo cual indica que después de la aplicación del programa hubo una cantidad de 5 docentes menos que presentaron un nivel de depresión moderado en relación al pre test, así mismo 2 docentes presentaron un nivel alto de depresión, lo cual estableció que después de la aplicación del programa cognitivo conductual 2 docentes redujeron su nivel alto de depresión en relación al pre test.

Tabla 10
Dimensión creencias desadaptativas en el pre test

Niveles de creencias desadaptativas		
Desadaptativas	n	%
Bajo	1	5,0
Moderado	11	55,0
Alto	8	40,0
Total	20	100,0

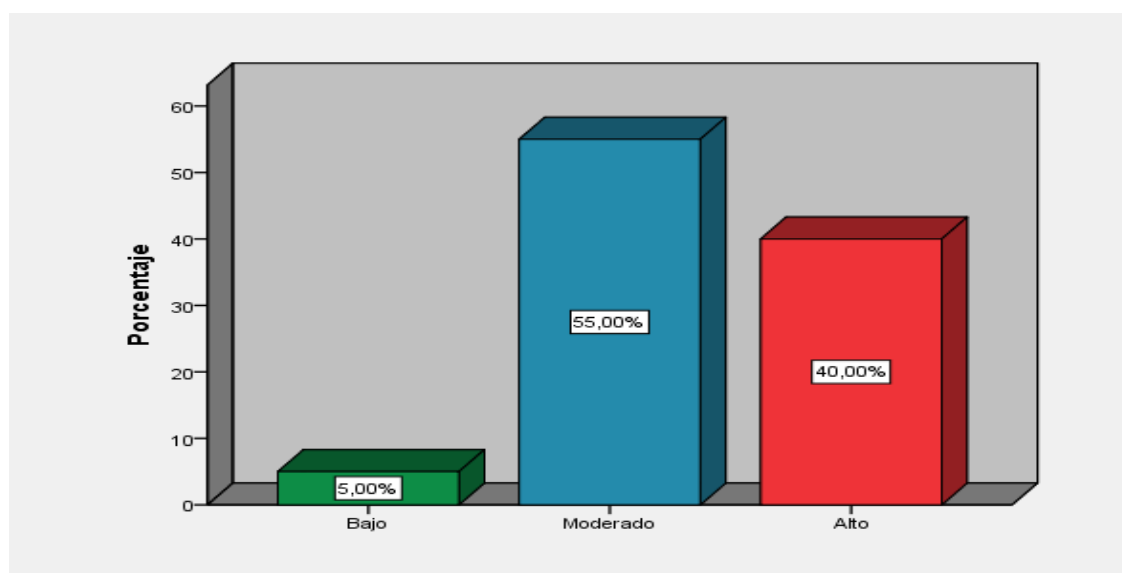


Figura 8. Porcentajes de la dimensión creencias desadaptativas en el pre test.

En la Tabla 10 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión creencias desadaptativas en el pre test, donde 11 docentes presentaron un nivel moderado de creencias desadaptativas, siendo este número abarcado por la mayor cantidad de docentes, también 8 docentes presentaron un nivel alto de creencias desadaptativas, siendo este número abarcado por una cantidad menor de docentes y solo 1 docente presentó un nivel bajo de creencias desadaptativas, siendo este número abarcado por la mínima cantidad de docentes.

Tabla 11
Dimensión creencias desadaptativas en el post test

Niveles de creencias Desadaptativas	n	%
Bajo	6	30,0
Moderado	11	55,0
Alto	3	15,0
Total	20	100,0

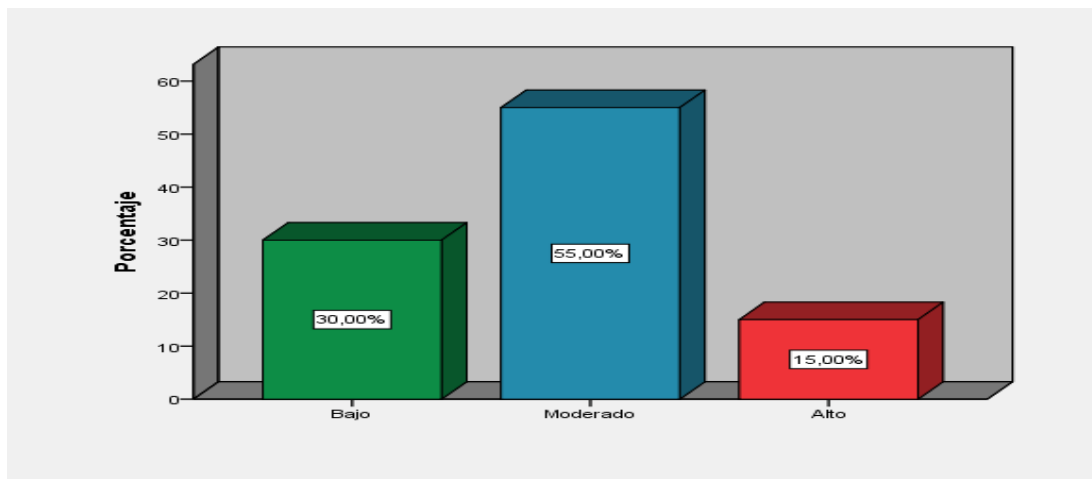


Figura 9. Porcentajes de la dimensión creencias desadaptativas en el post test.

En la tabla 11 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión creencias desadaptativas en el post test, donde 11 docentes presentaron un nivel moderado de creencias desadaptativas, siendo este número abarcado por la mayor cantidad de docentes, este mismo resultado se obtuvo en el pre test, también 6 docentes presentaron un nivel bajo de creencias desadaptativas, lo que indica que después de la aplicación del programa cognitivo conductual aumento en 5 la cantidad de docentes que presentaron un nivel bajo de creencias desadaptativas, en relación al pre test, así también 3 docentes presentaron un nivel alto de creencias desadaptativas, lo cual indica que después de la

aplicación del programa cognitivo conductual disminuyó la cantidad de 5 docentes que presentaron un nivel alto de creencias desadaptivas en relación al pre test.

Tabla 12
Dimensión presiones en el pre test.

Niveles de presiones	n	%
Bajo	1	5,0
Moderado	10	50,0
Alto	9	45,0
Total	20	100,0

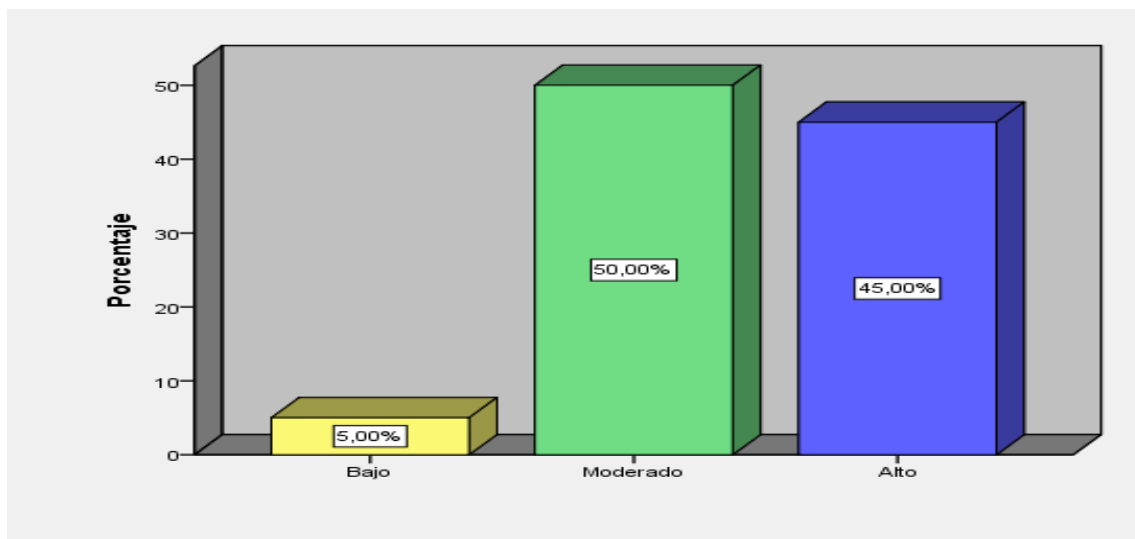


Figura 10. Porcentajes de la dimensión presiones en el pre test

En la tabla 12 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión presiones en el pre test, donde 10 docentes presentaron un nivel moderado de presiones, número que abarco la mayor cantidad de docentes, también 9 docentes presentaron un nivel alto de presiones, número que abarco una menor cantidad de docentes y solo 1 docente presento un nivel bajo de presiones, número que abarco la mínima cantidad de docentes.

Tabla 13
Dimensión presiones en el post test

Niveles de presiones	n	%
Bajo	8	40,0
Moderado	9	45,0
Alto	3	15,0
Total	20	100,0

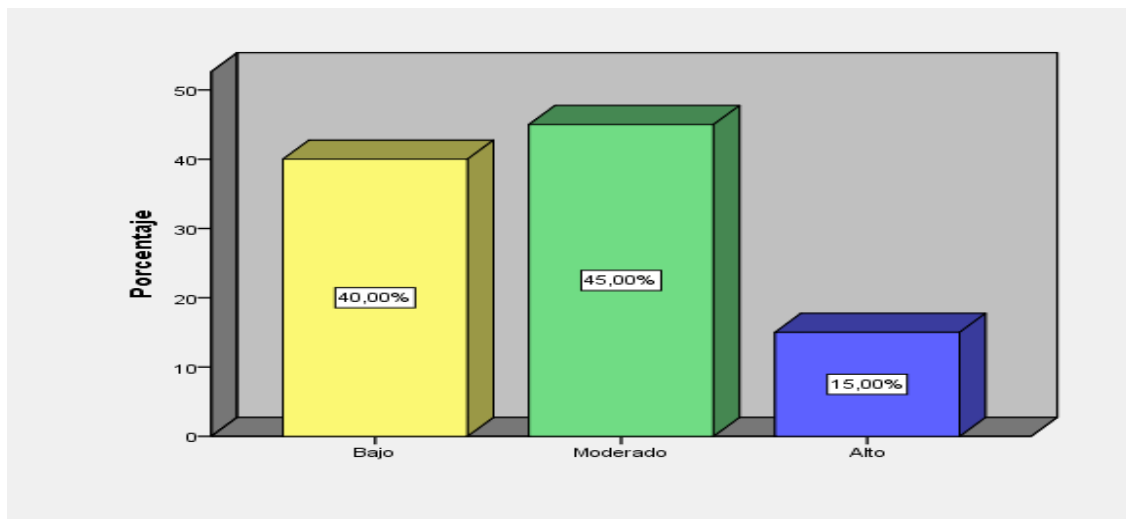


Figura 11. Porcentajes de la dimensión presiones en el post test

En la tabla 13 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión presiones en el post test, donde 9 docentes presentaron un nivel moderado de presiones, lo cual indica que después de la aplicación del programa hubo una disminución de 1 docente que presentó un nivel moderado de presiones, en relación al pre test, también 8 docentes presentaron un nivel bajo de presiones, lo cual indica que después de la aplicación del programa aumentó la cantidad de 7 docentes que presentaron un nivel de depresión bajo en relación al pre test, así también 3 docentes presentaron un nivel alto de

presiones, lo cual indica que después de la aplicación del programa cognitivo conductual disminuyó la cantidad de docentes en 6 que presentaron un nivel alto de presiones en relación al pre test

Tabla 14
Dimensión desmotivación en el pre test

Niveles de desmotivación	n	%
Bajo	1	5,0
Moderado	11	55,0
Alto	8	40,0
Total	20	100,0

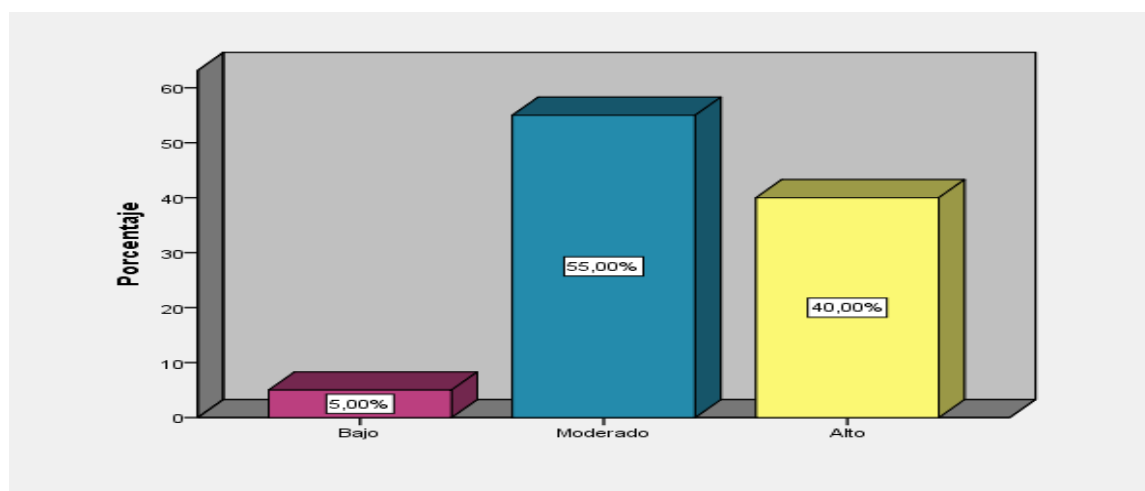


Figura 12. Porcentajes de la dimensión desmotivación en el pre test

En la tabla 14 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión desmotivación en el pre test, donde 11 docentes presentaron un nivel moderado de desmotivación, siendo este número la mayor cantidad de docentes, también 8 docentes presentaron un nivel alto de desmotivación, siendo este número abarcado por una menor cantidad de docentes y solo 1 docente presentó un nivel bajo de desmotivación, siendo este número abarcado por la mínima cantidad de docentes.

Tabla 15
Dimensión desmotivación en el post test

Niveles de desmotivación	n	%
Bajo	10	50,0
Moderado	9	45,0
Alto	1	5,0
Total	20	100,0

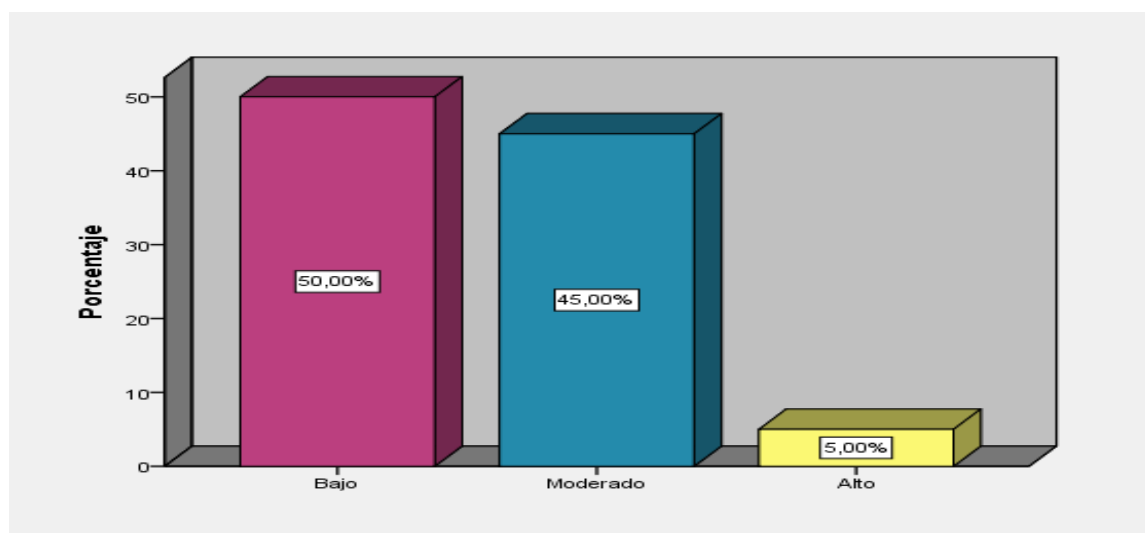


Figura 13. Porcentajes de la dimensión desmotivación en el post test

En la tabla 15 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión desmotivación en el post test, donde 10 docentes presentaron un nivel bajo de desmotivación, lo cual indica que después de la aplicación del programa aumentó en 9 la cantidad de docentes que presentaron un nivel bajo de desmotivación en relación al pre test, también 9 docentes presentaron un nivel moderado de desmotivación, lo cual indica que después de la aplicación del programa disminuyó en 2 la cantidad de docentes que presentaron un nivel moderado de desmotivación en relación al pre test, así también solo 1 docente presentó un nivel alto de desmotivación, lo cual indica que después de la

aplicación del programa cognitivo conductual, disminuyó la cantidad de 7 docentes que presentaron un nivel alto de desmotivación en relación al pre test.

Tabla 16:
Dimensión mal afrontamiento en el pre test

Niveles de mal afrontamiento	n	%
Bajo	2	10,0
Moderado	12	60,0
Alto	6	30,0
Total	20	100,0

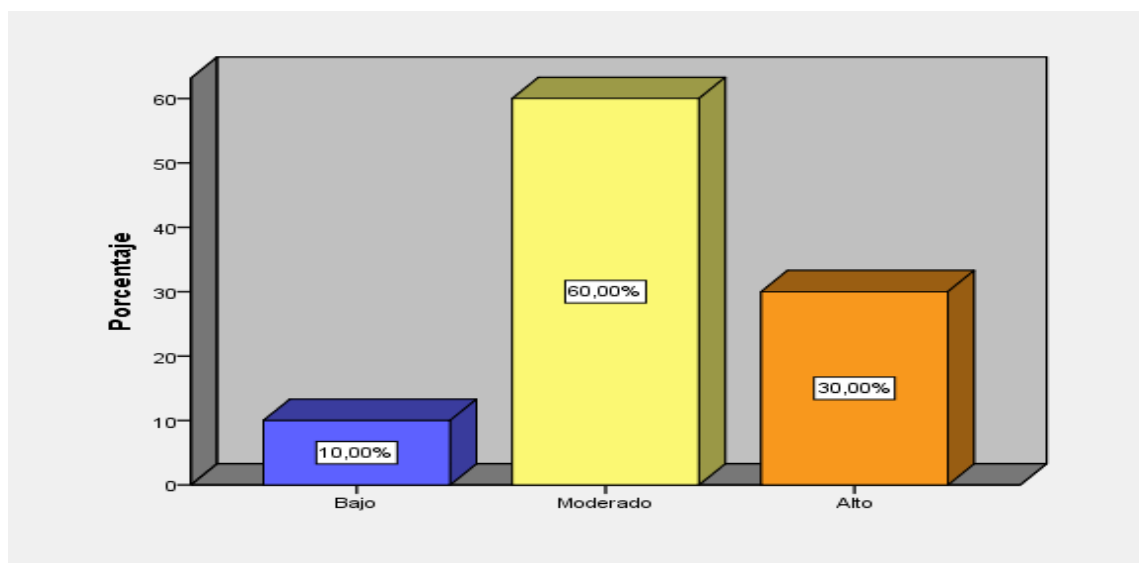


Figura 14. Porcentajes de la dimensión mal afrontamiento en el pre test

En la tabla 16 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión mal afrontamiento en el pre test, donde 12 docentes presentaron un nivel moderado de mal afrontamiento, siendo este número abarcado por la mayor cantidad de docentes, también 6 docentes presentaron un nivel alto de mal afrontamiento, siendo este número abarcado por una menor cantidad de docentes y solo 2 docentes presentaron un nivel bajo de mal afrontamiento, siendo este número abarcado por la mínima cantidad de docentes.

Tabla 17
Mal afrontamiento en el post test

Niveles de mal afrontamiento	n	%
Bajo	9	45,0
Moderado	10	50,0
Alto	1	5,0
Total	20	100,0

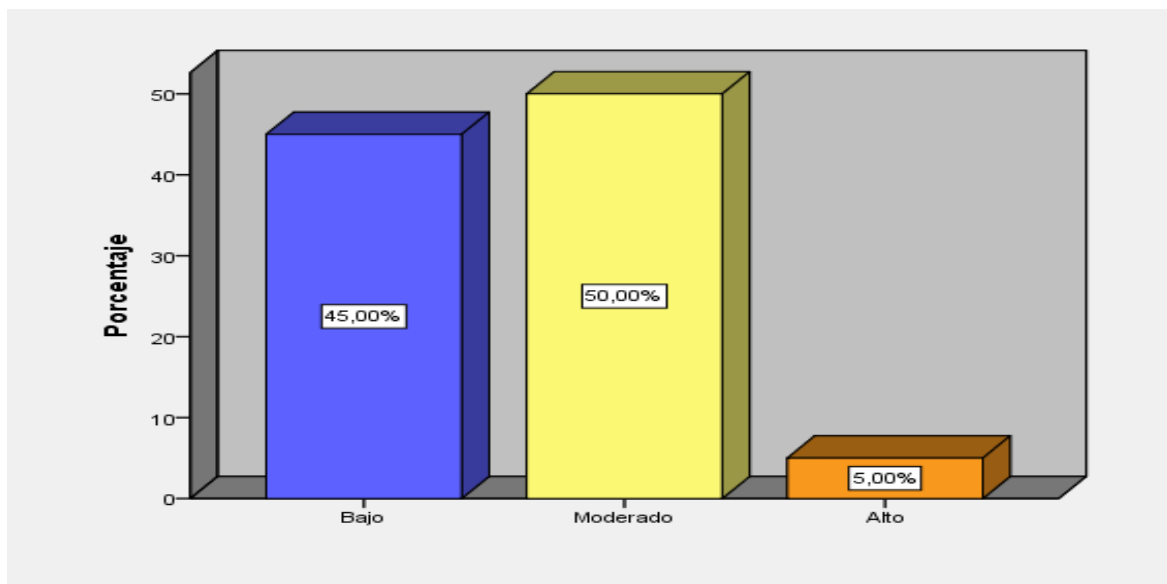


Figura 15. Porcentajes de la dimensión mal afrontamiento en el post test

En la tabla 17 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión mal afrontamiento en el post test, donde 10 docentes presentaron un nivel moderado de mal afrontamiento, lo cual indica que después de la aplicación del programa cognitivo conductual disminuyó la cantidad de 2 docentes que presentaron un nivel moderado de mal afrontamiento en relación al pre test, también 9 docentes presentaron un nivel bajo de mal afrontamiento, lo cual indica que después de la aplicación del programa aumento la cantidad de docentes en 7 que presentaron un nivel bajo de mal

afrontamiento, en relación al pre test, así también solo 1 docente presento un nivel alto de mal afrontamiento, lo cual indica que después de la aplicación del programa cognitivo conductual disminuyó la cantidad en 5 docentes que presentaron un nivel alto de mal afrontamiento en relación al pre test.

4.2 Contrastación de hipótesis.

Hipótesis General.

- **Hi** : La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6.
- **Ho** : La aplicación del programa cognitivo conductual no reducirá el estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

Tabla 18
Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Pre test	,906	20	,055
Post test	,962	20	,580

En la tabla 18 se procedió a determinar si los datos tenían una distribución normal, para lo cual se aplicó la prueba de Shapiro Wilk ya que la cantidad de personas evaluadas fueron 20 y esta cantidad es menor a 30; por lo tanto se determinó que en el pre test antes de la aplicación del programa cognitivo conductual el nivel de significancia el p-valor fue =,055 , este valor es mayor a 0,05 lo cual indica que los datos tienen una distribución normal, así mismo se determinó que en el post test después de la aplicación del programa cognitivo conductual, el nivel de significancia fue el p-valor es ,580 , este valor es mayor a 0,05 , según estos resultados indican que los datos tienen una distribución normal. Por lo tanto en esta investigación se aplicó la t de Student para el procesamiento y el análisis de los datos.

Tabla 19

T de Student para muestras relacionadas en el estrés laboral en el pre test y post test

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Estrés laboral Pre test Post test	215,70 171,65	27,400 11,668						
Estrés laboral final	44,050	30,724	6,870	29,671	58,429	6,412	19	,000

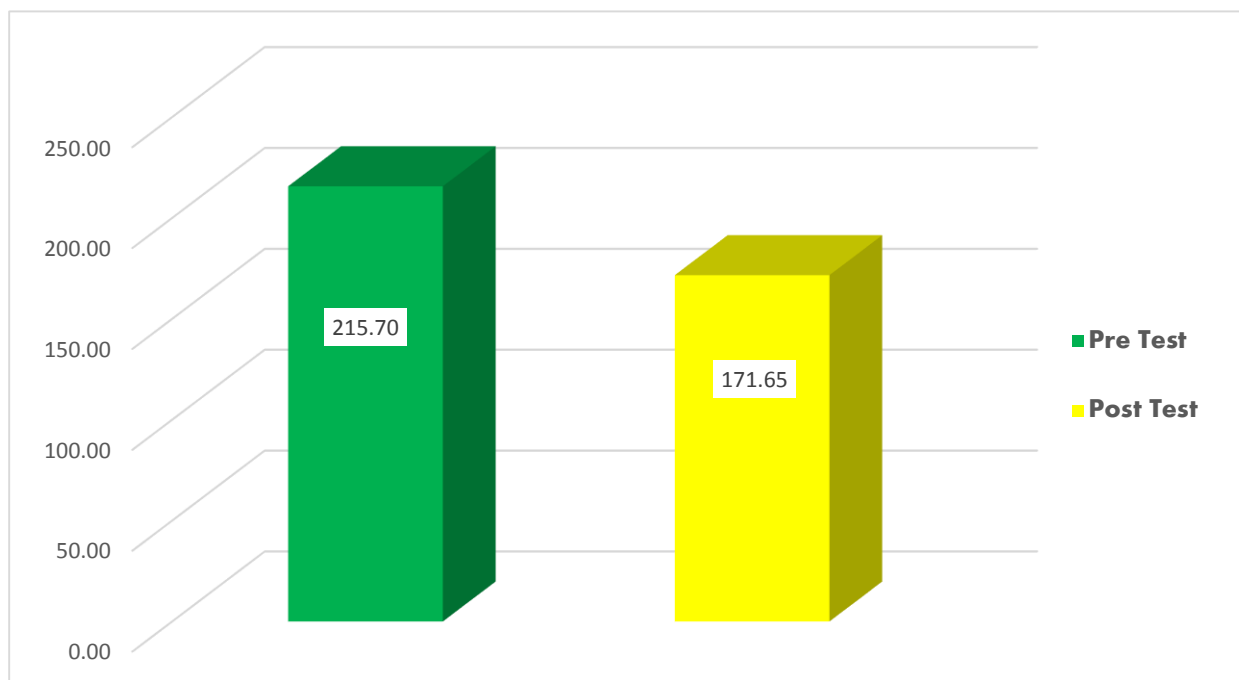


Figura 16. Comparación de medias en el pre Test y post test

En la tabla 19 se muestran los resultados obtenidos en el estrés laboral de los docentes del colegio en el pre y post test usando la t de Student para muestras relacionadas, donde el p-valor es 0,000, este valor es menor a 0,05, con este resultado se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que existe una diferencia estadísticamente significativa, donde la media del estrés laboral (215,70) antes de la aplicación del programa cognitivo conductual fue mayor a la media del estrés laboral (171,65) después de la aplicación del programa cognitivo conductual. Esto quiere decir que el estrés laboral de los docentes disminuyó después de la aplicación del programa cognitivo conductual.

Hipótesis Especifica 1.

- **Hi** : La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión ansiedad de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

Tabla 20*T de Student para muestras relacionadas en la dimensión ansiedad en el pre test y post test*

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Dimensión Ansiedad Pre Test Post Test	50,05 41,45	10,966 8,918						
Dimensión Ansiedad final	8,600	16,181	3,618	1,027	16,173	2,377	19	,028

En la tabla 20 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión ansiedad usando la t de Student para muestras relacionadas, donde el P valor es = ,028 , este valor es menor a 0.05, por lo tanto esto indica que se acepta la hipótesis específica alternativa, lo cual también indica que existen diferencias en la dimensión ansiedad de la variable estrés, donde la media (50,05) antes de la aplicación del programa cognitivo conductual fue mayor a la media (41,45) después de la aplicación del programa cognitivo conductual, lo cual indica a su vez determina que después de ser aplicado el programa cognitivo conductual se redujo el nivel de la dimensión ansiedad de la variables estrés de los docentes del colegio Héroes del Cenepa.

Hipótesis específica 2.

- H_i : La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión depresión de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

Tabla 21*T de Student para muestras relacionadas en la dimensión depresión en el pre test y post test*

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferio r	Superi or			
Dimensión Depresión Pre Test	26,05	5,889						
Post Test	21,40	4,784						
Dimensión Depresión final	4,650	9,527	2,130	,191	9,109	2,183	19	,042

En la tabla 21 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión depresión, usando la t de Student para muestras relacionadas donde el P valor es = ,042 , este valor es menor a 0.05, por lo tanto esto indica que se acepta la hipótesis específica alternativa, lo cual señala que existen diferencias en la dimensión depresión de la variable estrés, donde la media (26,05) antes de ser aplicado el programa cognitivo conductual fue mayor a la media (21,40) después de la aplicación del programa cognitivo conductual, lo cual a su vez indica que después de la aplicación del programa cognitivo conductual se logró reducir el nivel de la dimensión depresión de la variable estrés de los docentes del colegio Héroes del Cenepa.

Hipótesis Especifica 3.

- H_i : La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés de los docentes del colegio héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6

Tabla 22

T de Student para muestras relacionadas en la dimensión creencias desadaptativas en el pre test y post test

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Dimensión Creencias Desadaptativas Pre Test	35,70	7,935						
Post Test	28,95	6,378						
Dimensión Creencias Desadaptativas final	6,750	11,484	2,568	1,375	12,125	2,629	19	,017

En la tabla 22 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión creencias desadaptativas , usando la t de Student para muestras relacionadas donde el P valor es = ,017 , este valor es menor a 0.05, entonces esto indica que se acepta la hipótesis específica alternativa, lo cual señala que existen diferencias en la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés, donde la media de (35,70) antes de la aplicación del programa cognitivo conductual fue mayor a la media (28,95) después de la aplicación del programa cognitivo conductual, lo que a su vez señala que con la

aplicación del programa cognitivo conductual se logró reducir el nivel de la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés de los docentes del colegio héroes del Cenepa.

Hipótesis Específica 4.

- H_1 : La aplicación del Programa Cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión presiones de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6.

Tabla 23

T de Student para muestras relacionadas en la dimensión presiones en el pre test y post test.

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferio r	Superior			
Dimensión Presiones Pre Test	30,25	4,930						
Post Test	22,25	6,248						
Dimensión Presiones final	8,000	8,724	1,951	3,917	12,083	4,101	19	,001

En la tabla 23 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión presiones usando la t de Student para muestras relacionadas donde el P valor es = ,001 , este valor es menor a 0.05, esto indica que se acepta la hipótesis específica alternativa, por tanto se señala que existen diferencias en la dimensión presiones de la variable estrés, donde la media de (30,25) antes de la aplicación del programa cognitivo conductual, fue mayor a la media (22,25) después de la aplicación del programa cognitivo conductual, lo cual estableció que después de la aplicación del programa

cognitivo conductual se redujo el nivel de la dimensión presiones de la variable estrés de los docentes del colegio Héroes del Cenepa.

Hipótesis Específica 5.

- H_i : La aplicación del Programa Cognitivo Conductual reducirá el nivel de la dimensión desmotivación de la variable estrés de los docentes de nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6.

Tabla 24

T de Student para muestras relacionadas en la dimensión desmotivación en el pre test y post test

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Dimensión Desmotivación Pre Test	40,65	6,243						
Pos test	30,50	6,262						
Dimensión Desmotivación final	10,150	7,492	1,675	6,644	13,656	6,059	19	,000

En la tabla 24 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión desmotivación, usando la t de Student para muestras relacionadas donde el P valor es = ,000 , este valor es menor a 0.05, esto indica que se acepta la hipótesis específica alternativa, por tanto se señala que existen diferencias en la dimensión desmotivación de la variable estrés, donde la media de (40,65) antes de la aplicación del programa cognitivo conductual, fue mayor a la media (30,50) después de la

aplicación del programa cognitivo conductual, con lo cual se determina que con la aplicación del programa cognitivo conductual, se redujo el nivel de la dimensión desmotivación de la variable estrés de los docentes del colegio Héroes del Cenepa.

Hipótesis Específica 6.

- H_1 : La aplicación del Programa Cognitivo Conductual reducirá el nivel de mal afrontamiento de la variable estrés de los docentes de nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6.

Tabla 25

T de Student para muestras relacionadas en la dimensión mal afrontamiento en el pre test y post test.

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Dimensión Mal afrontamiento Pre Test	33,00	4,856						
Post Test	27,10	5,684						
Dimensión Mal afrontamiento final	5,900	8,632	1,930	1,860	9,940	3,057	19	,006

En la tabla 25 se muestran los resultados obtenidos en la dimensión mal afrontamiento, usando la *t* de Student para muestras relacionadas donde el P valor es = ,006, este valor es menor a 0.05, esto indica que se acepta la hipótesis específica alternativa, por tanto se señala que existen diferencias en la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés, donde la media de (33,00) antes de la aplicación del programa cognitivo conductual fue mayor a la media (27,10) después de

la aplicación del programa cognitivo conductual, lo cual establece que después de la aplicación del programa cognitivo conductual se redujo el nivel de la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés de los docentes del colegio Héroes del Cenepa

4.3 Discusión de resultados.

El propósito de esta investigación fue que a través de la aplicación del programa cognitivo conductual se lograra reducir el estrés laboral que presentaban los docentes del colegio Héroes del Cenepa, como se sabe el estrés es una problemática que se presenta a nivel mundial y es referido por varios autores, entre ellos se menciona a Lazarus y Folkman (1986) y O'Brien (1998), citados en Ramirez, D'Aubeterre y Alvarez (2012) quienes refieren que en relación a los factores externos que se presentan en el ser humano, estos dan origen al estrés laboral, lo que a su vez produce un estado de tensión y displacer; los autores señalan que las personas que están sumergidas en tensión, tienden a hacer valoraciones y las califican como benignas o estresantes, lo cual les puede causar un declive en su salud física y emocional y por lo tanto pueden llegar a presentar un bajo rendimiento laboral.

Es a partir de los hallazgos encontrados en esta investigación que se acepta la hipótesis alternativa general, que establece que si aplicamos el programa cognitivo conductual, entonces se reducirá el estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa.

Es así que podemos mencionar que estos resultados obtenidos en esta investigación guardan relación con los resultados obtenidos por Arena (2017) quien realizó una investigación en España en la provincia de Messina de Italia, y aplicó un programa de intervención llamado Shiatsu a base de una disciplina corporal para la reducción del nivel de estrés de los docentes de educación secundaria, en un grupo control y un grupo experimental, de esta manera con la aplicación del programa de intervención se logró disminuir los niveles del estrés en los docentes.

Los resultados en esta investigación también guardan relación con los resultados obtenidos por Salmurri y Skoknic (2002) quienes realizaron un estudio en España para que los docentes logren controlar su estrés a través de la aplicación de un programa de intervención con técnicas cognitivas conductuales, entrenamiento emocional e interacción social, en una escuela pública de enseñanza básica en comparación a otras escuelas públicas y mediante educación emocional, también en este caso en mención a través del programa se logró la disminución del estrés en los docentes.

A su vez podemos mencionar que esta investigación no guarda relación con los resultados obtenidos por Novoa (2016) quien realizó una investigación sobre los factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio san José de Monterrico que queda en Santiago de Surco Lima Perú, para ello la autora también utilizó la prueba ED-6, donde concluyó que ninguna de las dimensiones en las que se agrupan los factores asociados al estrés los cuales son (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones ,desmotivación y mal afrontamiento) muestran indicadores de presencia de estrés en los docentes.

Estos resultados de la misma forma no guardan relación con los resultados de Parihuamán (2017) quien realizó una investigación llamada nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón – Piura, cuyo objetivo fue conocer los niveles de estrés que presentaban los docentes, aquí se utilizó también la escala Ed-6, el autor concluyó que los niveles de estrés que presentaron los docentes fue bajo en 5 de las 6 dimensiones de su investigación.

Estos resultados tampoco guardan relación con los resultados que obtuvo Orozco (2018) quien realizó una investigación llamada nivel de estrés de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial organizacional de dedicación completa de la universidad Rafael Landívar en Guatemala, para conocer el nivel de estrés de los docentes que participaron, donde también se aplicó la escala Ed-6 y se determinó que los docentes presentaron un nivel bajo

de estrés en sus 5 dimensiones (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación).

Así también en relación a los resultados obtenidos en este estudio se puede mencionar que se aceptan las hipótesis específicas, que establecen que después de la aplicación del programa cognitivo conductual se logró una reducción de los niveles en todas las dimensiones de la variable estrés, que formaron parte de esta investigación.

En lo que se refiere a los resultados obtenidos en la dimensión ansiedad de la variables estrés en esta investigación, este resultado es similar al resultado obtenido por Arena (2017) donde a través de la aplicación de su programa de intervención se logró la disminución de la ansiedad de los docentes, Así mismo los autores Salmurri y Skoknic (2002) también a través su programa de intervención se logró disminuir la ansiedad de los docentes.

En lo que se refiere a la dimensión depresión de la variable estrés en esta investigación, estos resultados son similares al resultado de Salmurri y Skoknic (2002) quienes a través de su programa de intervención lograron reducir el nivel de depresión en los docentes.

Asi también en relación a los resultados obtenidos en la dimensión creencias desadaptativas , estos resultados guardan cierta relación con los resultados obtenidos por Novoa (2016) donde la autora refirió que la dimensión que tuvo un mayor impacto en el nivel de estrés en los docentes fue la de creencias desadaptativas.

En relación a los resultados obtenidos en la dimensión presiones de la variable estrés en esta investigación, estos resultados guardan cierta relación a los de Novoa (2016) quien concluyó que una de las dimensiones que tuvo un mayor impacto en el nivel de estrés en los docentes fue la dimensión de presiones.

En relación a los resultados en la dimensión desmotivación de la variable estrés estos resultados guardan cierta relación con Novoa (2016) quien concluyó en su investigación, que una de las

dimensiones que tuvo un mayor impacto en el nivel de estrés en los docentes fue la dimensión de desmotivación, así también estos resultados guardan cierta relación con Parihuamán (2017) donde el autor refiere que una de las 6 dimensiones de su investigación en este caso la desmotivación salió en un nivel medio.

En relación a los resultados obtenidos en la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés, estos resultados guardan cierta relación con Orozco (2018) quien determinó que su investigación en la dimensión mal afrontamiento si hubo diferencia

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

1) En esta investigación se llega a la conclusión que la aplicación del programa cognitivo conductual cumplió su propósito y logró reducir el nivel de estrés que presentaban los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa.

2) También la dimensión ansiedad de la variable estrés, se redujo en el post test, lo que indica que el nivel de ansiedad que presentaron los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa antes de la aplicación del programa cognitivo conductual fue mayor y al término fue menor.

3) La dimensión Depresión de la variable estrés, se redujo en el post test, lo que indica que el nivel de depresión que presentaron los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa antes de la aplicación del programa cognitivo conductual fue mayor y al término del programa fue menor.

4) La dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés, su nivel fue mayor en el pre test y en el post test fue menor, lo que indica que se redujo en el post test, lo que a su vez indica que el nivel de creencias desadaptativas se redujo en los docentes del colegio Héroes del Cenepa después de ser aplicado el programa de intervención cognitivo conductual.

5) La dimensión presiones de la variable estrés, se redujo en el post test, lo que indica que el nivel de presiones que presentaron los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa antes de la aplicación del programa cognitivo conductual fue mayor.

6) La dimensión desmotivación de la variable estrés se redujo en el post test, lo que indica que el nivel de desmotivación que presentaron los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa antes de la aplicación del programa cognitivo conductual fue mayor y al término del mismo fue menor.

7) La dimensión mal afrontamiento de la variable estrés también se logró reducir en el post test con la aplicación del programa cognitivo conductual, lo que indica que el nivel de mal afrontamiento que presentaron los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa antes de la aplicación del programa cognitivo conductual fue mayor.

5.2 Recomendaciones.

1. Se recomienda que se apliquen programas de intervención a nivel internacional y a nivel nacional, para lograr reducir el estrés laboral en los docentes que pudieran estar presentando esta misma problemática.
2. Hacer una réplica del programa cognitivo conductual en otras instituciones educativas, donde los docentes presenten un estrés moderado, alto para de esta forma comprobar la eficacia del programa aplicado.
3. Dar charlas en las diferentes instituciones educativas sobre el estrés laboral, para que de esta forma los docentes puedan conocer las consecuencias negativas del estrés laboral en la salud y la estabilidad emocional, así como también en los ámbitos más importantes de la vida del ser humano.
4. Que los colegios puedan brindar espacios adecuados y horas dentro de su jornada laboral a los docentes para que puedan participar de los programas de intervención en el estrés laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, A. (2014). Adaptación e implementación de un tratamiento cognitivo conductual para la fobia social. (tesis post grado). Universidad Católica de Colombia. Disponible en: [http://metadirectorio.org/bitstream/10983/2079/1/Tesis %20Astrid%20Acevedo.pdf](http://metadirectorio.org/bitstream/10983/2079/1/Tesis%20Astrid%20Acevedo.pdf).
- Amutio, A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. vol. 20, núm. 1, 2004, pp. 77-93. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317996006.pdf>.
- Apaza, M. (2014). Fuentes de presión laboral en profesores del colegio religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014. (tesis pregrado). Universidad Peruana Unión. Disponible en: [Repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/605/ Melvy_Tesis_Bachiller_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/605/Melvy_Tesis_Bachiller_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Arena, R. (2017). Programa de intervención sobre el bienestar y el estrés laboral de los docentes de educación secundaria. (tesis doctoral). Universidad de Almería (España). Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=137829>.
- Arrivillaga, M; Varela M, Cáceres, D; Correa, D y Holguín, L (2007). Eficacia de un programa cognitivo conductual para la disminución de los niveles de presión arterial. *Pensamiento Psicológico*, vol. 3, N°9, 2007, pp. 33-49. Disponible en: [www. redalyc.org/html/801/80103904/](http://www.redalyc.org/html/801/80103904/).
- Barreto, M. (2015). Relación en estados de ansiedad y procrastinación en ingresantes a la facultad de ciencia sociales 2015 universidad Nacional de Tumbes. (tesis post grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4543/1/Barreto_em.pdf.

- Bernui, M. (2012). Programa “pausa activa” para fortalecimiento del personal no docente de la universidad peruana unión, año 2012. *Estrategias para el cumplimiento de la misión*. vol. 10 núm. 02. Disponible en: http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/r_estrategias/article/view/307/318.
- Colque, L. (2011). Efectos de un programa cognitivo conductual en el comportamiento sexual de alumnos del 3° y 4° de secundaria de la I.E.E. Felipe Santiago Salaverry. La victoria Lima. (tesis de postgrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima Perú.
- Calderón, N. (2014). La autoestima y el aprendizaje en el área de personal social de los estudiantes del sexto grado de educación primaria de la Institución Educativa n° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, del distrito de Lurigancho Chosica, Ugel N°06, 2014. (tesis postgrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Perú. Disponible: http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/683/T025_45645282_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Calderón, C. (2001). Resultados de un programa de tratamiento cognitivo conductual para niños con Trastorno por déficit de atención con hiperactividad. *Anuario de psicología 2001*, vol. 32, no 4, 79-98 O 2001. 32, no 4, 79-98 O 2001. Disponible en <https://www.raco.cat/index.php//anuariopsicologia/article/viewFile/61693/88460&q=poro+profesores+alumnas+niñas+de+10+años&sa=X&ei=kpcEULnMGsP80QXk4uTiBw&ved=0CCAQFjAF>.
- Cárdenas, M; Méndez L; González, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación* vol. 14, núm. 1, enero-abril, 2014, pp. 1-22. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729876006.pdf>.
- Dávila, J; Díaz, M. (2015). Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015. (tesis pregrado). Universidad privada Juan Mejía Baca. Chiclayo. Disponible en: http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream//UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf.

- Díaz, I. y Gaviria, K. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Disponible en: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/1264/ITEM%4011458-517.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Flórez, C. (2014). Estrés laboral en empresas de producción Proyecto articulado al macro proyecto factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia (tesis de postgrado). Universidad de Manizales, Centro Occidente de Colombia. Disponible en: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle//6789/1240/ESTR%C3%89S%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>.
- Galarza, P. (2012). Relación entre el nivel de habilidades sociales y el clima social familiar de los adolescentes de la I.E.N Fe y Alegría 11, Comas-2012. (tesis pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/988/galarza_pc.pdf;jsessionid=8608AF0907B8C67DD94057CCF5EE7F0F?sequence=1.
- García, P (s.f). Los Tipos de Estrés y Factores de Riesgo. Lifeder.com. Disponible en: <https://www.lifeder.com/tipos-estrés>.
- Gutiérrez, P; Morán, S. y Sanz, Inmaculada. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Investigación y Evaluación Educativa RELIEVE*. Volumen 11 N° 1. Disponible en: https://www.uv.es/RELIEVE/v1n1/RELIEVEv1n1_3.pdf.
- Hernández, N. (2013). Revisión de la situación actual de la Terapia Cognitivo Conductual. *Revista de Psicología .com* Disponible en <http://hdl.handle.net/10401/6169>.
- Hernández, A. (2002). Investigando con la realidad en psicología del deporte: el uso de diseños cuasi experimentales. *Revista Digital Buenos Aires* - Año 8 - N° 46 - Marzo de 2002. Disponible en: <http://www.efdeportes.com/efd46/invest.htm>.

Jiménez, D. y Osorio, G. (2016). Impacto de las habilidades sociales sobre el enojo, breve descripción teórica. *Psicología Iztacala* 19, (2). Volumen N° 2. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/56384>.

La OIT. (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. Libro en pdf. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016). El estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Disponible en: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals--employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.

López, Z. (2014). Identificación de los factores que contribuyen a estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes. Un estudio mixto de exploración de sus fases. (tesis post grado). Universidad Metropolitana Puerto Rico. Disponible: http://www.anagmendez.net/umet/pdf/biblioteca_tesisedudoc_lopezgonzalez2014.pdf.

Medrano, L; Galleano C; Galera M y Del Valle, R. (2010). Creencias irracionales, rendimiento y deserción académica en ingresantes universitarios. *Liberabit. Revista de Psicología* Vol. 16 núm. 2 pp. 183-192. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a08v16n2>.

Mejía, E. (2014). Programa Preventivo para disminuir el Estrés laboral en el personal de Enfermería que labora en el Hospital Básico de San Gabriel del Cantón Montufar 2014. (Tesis Pregrado). Universidad Nacional Autónoma de los Andes Uniandes. Tulcán. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2232/1/TUTENF001-2014.pdf>.

Moreno, A. (2012). Terapias cognitivo conductuales de tercera generación (TTG): la atención plena / mindfulness. *Revista Internacional de Psicología*. Vol. 12 (1). Disponible en: www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/download/66/63.

- Merín, J, Cano, A y Tobal, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención *Ansiedad y estrés* Vol. 1 núm. 2-3, 113 -130 pp. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/325806>.
- Moscoso, M. (2014). El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psicooncología. *Revista Persona*. núm. 17 pp 53-70. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147137147003.pdf>.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 171-190. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf.
- Novoa, S. (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio san José de Monterrico. (tesis postgrado). Universidad de Piura. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE_EDUC_302.pdf.
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. (tesis postgrado). Ministerio de salud pública de Cuba. Disponible en: http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf.
- Ortiz, A. (2012). Aplicación de la terapia cognitiva de Beck para el tratamiento de depresión en un grupo de adolescentes de 12 a 15 años del instituto técnico superior gran Colombia de la ciudad de Quito de octubre del 2011 a Enero del 2012. (Tesis pregrado). Universidad Internacional del Ecuador. Disponible en: Repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/485/1/T-UIDE-0451.pdf.
- Orlandini, A. (2012). El estrés: qué es y cómo evitarlo. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=d8-KuiJAOXIC&pg=PT2&lpg=PT2&dq=Orlandini,+A+\(2012\).+A+\(2012\)](https://books.google.com.pe/books?id=d8-KuiJAOXIC&pg=PT2&lpg=PT2&dq=Orlandini,+A+(2012).+A+(2012)).

+El+estr%C3%A9s+que+es+y+c%C3%B3mo+evitarlo.&source=bl&ots=__aM9rwlwF&sig=DTnRjEgKGOL0PH77hPiabzEoVio&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj94tmQptTaAhU

Qn1MKHYplCSc4ChDoAQgwMAI#v=onepage&q=Orlandini%20A%20(2012).%20El%20estr%C3%A9s%20que%20es%20y%20c%C3%B3mo%20evitarlo.&f=false.

Orozco, J. (2018). Nivel de estrés de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación completa. (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landivar. Guatemala de la Asunción. Disponible en: recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf.

Otero, J ; Santiago, M; Castro, C; Pardiñas, M; Mirón; L; Ponte, D (2015). Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria. Disponible en [https://books.google.com.pe/books?id=999vCQAAQBAJ&pg=PA4&dq=Otero+Jos%C3%A9+Manuel+L%C3%B3pez++et+al++\(2015\)+Estr%C3%A9s+laboral+y+burnout+en+profesores+de+ense%C3%B1anza+secundaria+LIBRO+ELECTRONICO&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiwvOCXgObSAhXGFZAKHdlCCY4Q6AEIGDAA#v=onepage&q=Otero%20Jos%C3%A9%20Manuel%20L%C3%B3pez%20et%20al%20\(2015\)%20Estr%C3%A9s%20laboral%20y%20burnout%20en%20profesores%20de%20ense%C3%B1anza%20secundaria%20LIBRO%20ELECTRONICO&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=999vCQAAQBAJ&pg=PA4&dq=Otero+Jos%C3%A9+Manuel+L%C3%B3pez++et+al++(2015)+Estr%C3%A9s+laboral+y+burnout+en+profesores+de+ense%C3%B1anza+secundaria+LIBRO+ELECTRONICO&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiwvOCXgObSAhXGFZAKHdlCCY4Q6AEIGDAA#v=onepage&q=Otero%20Jos%C3%A9%20Manuel%20L%C3%B3pez%20et%20al%20(2015)%20Estr%C3%A9s%20laboral%20y%20burnout%20en%20profesores%20de%20ense%C3%B1anza%20secundaria%20LIBRO%20ELECTRONICO&f=false).

Parada, P y Martínez, F (2013). Implementación de un programa cognitivo - conductual para personas afectadas de migraña. *Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*. Vol. 6 núm. (1) 73-83, junio 2013. Disponible: en <https://revistasiberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/258/226>.

Parihuamán, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas- Morropón–Piura. (tesis de post grado). Universidad de Piura. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1.

- Plaza, E. (2013). La desmotivación es la desconexión con los objetivos de la organización, familia y sociedad a la que se pertenece. *Revista profesiones N° 141*. Disponible en: https://urano.blob.core.windows.net/share/i_Prensa/4116/4-EDICIONES%20URANO_PROFESIONES.pdf.
- Poma, H. (2015). Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la Universidad Mayor de San Marcos en el año 2013 (tesis pregrado). Universidad Mayor de San Marcos. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4368/1/Poma_vh.pdf.
- Proaño, M. (2015). Diseño de un plan de intervención para mitigar los efectos del estrés generado por un liderazgo negativo caso: almacenes "olga" de la ciudad de Quito, durante el periodo de enero a junio del 2015. (tesis pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Disponible en: Repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle//22000/9794/DISERTACION%20VANESSA%20PROAÑO.pdf?sequence=1.
- Ramírez, T.; D'Aubeterre, M.; Álvarez, J † (in memoriam) (2012). Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela. Valoraciones Diferenciales y Repercusiones Educativas. *Revista Docencia Universitaria*, Volumen XIII, N° 1, año 2012. Disponible en: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol13_n1_2012/10_art._3_tulio_ramirez_y_otros.pdf.
- Ramírez, Jorge; González, M (2012). Estrategias cognitivas conductuales para el manejo del estrés en alumnos mexicanos de bachillerato internacional. *Revista alternativas en psicología* Volumen.16 N°26 México Febrero 2012. Disponible en <https://alternativas.me/attachments/article/19/3%20-%20Alternativas%20en%20Psicología%20-%202012.pdf>.
- Ranero, M. (2014). Propuesta de programa cognitivo conductual de autoestima para niños de 7 a 10 años víctimas de maltrato intrafamiliar. (tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar Guatemala. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/42/Ranero-Maria.pdf>.

Rodríguez, B. y Vetere, G. (2011). Manual de terapia Cognitiva Conductual de los trastornos de ansiedad. Disponible en: http://www.tematika.com/libros/ciencias_de_la_salud__naturales_y_divulgación_científica--7/psicología--5/psicoterapias--2manual_de_terapia_cognitiva_conductual_de_los_trastornos_de_ansiedad—541023.htm.

Rodríguez, M; Aguilera, M; Rodríguez, R; López, M; García, S. (2011). Efectividad del programa de intervención cognitivo conductual para disminuir los síntomas de estrés y el síndrome de burnout en personal de mantenimiento y vigilancia de una universidad pública. *Revista Waxapa Año 3, Volumen. 2, N° 5 Jul-Dic 2011*. Disponible en: www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2011/wax115d.pdf.

Román, C. y Hernández, Y (2011). El estrés académico una revisión crítica del concepto desde las ciencias de la educación. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, Vol.14. Número 2. Disponible en: <http://www.journals.unam.mx/index.php/rep/ article/view//26023/24499>.

Rosas, F. (2015). Efectos de la Psicoeducación y la Terapia Cognitivo Conductual sobre los índices de sobrecarga percibida, afrontamiento y sintomatología asociada al estrés en cuidadores informales de pacientes psiquiátricos. (post grado). Universidad Veracruzana Mexico. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/40938?show=full>.

Ruiz, M; Díaz, M y Villalobos, A. (2012). Manual de técnicas de Intervención cognitivo conductuales. Disponible en: <https://www.edeslee.com/img/cms/pdfs/9788433025357.pdf>.

Ruiz, P. (2010). El estrés docente. Revista digital para profesionales de la enseñanza temas de educación. N° 9 Disponible en: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7379.pdf>.

Sánchez, F (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. (tesis de pregrado).Universidad Abierta Interamericana. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>.

Salmurri, F y Skoknic, V (2002). Control del Estrés Laboral en los Profesores mediante Educación

Emocional. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. XII, N° 1: Pág. 37-64. 2003. Disponible en : <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17378>

Sevilla, E. (2013). Estudio de caso: terapia cognitiva conductual para trastorno de ansiedad generalizada, episodio depresivo mayor y trastorno de personalidad esquizoide (tesis de pregrado). Universidad San Francisco de Quito. Disponible en: <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/2182>.

Vadalá, M. (2013). El desgaste mental en los docentes. (tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana Argentina. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC112133.pdf>.

Torres, X. y Baillés, E. (2014). El médico en casa, comprender el estrés. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=QSx3BwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+estres&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiVjK7XpNzRAhXDKiYKHfBHC7g4ChDoAQhPMAg#v=onepage&q=el%20estres&f=false>.

Wikipedia (2016). El estrés. Disponible en <https://es.wikipedia.org/wiki/Estrés>.

Yslado, R.; Llerme Z.; Norabuena R (2010). Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Universidad Mayor de San Marcos. Revista de investigación en psicología - Vol. 13, N° 1. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3743/3005>.

Viñas, F.; González, M; García, Y.; Malo, S. y Casas F. (2015). Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el bienestar personal en una muestra de adolescentes. *Revista Anales de psicología*. Disponible en: <https://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/9844/EstilosEstrategias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia interna.

Tema	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas/Instrumentos	Metodología
<p>Efectos de un programa Cognitivo Conductual en el estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa.</p>	<p>Problema general</p> <p>Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual, en que medida se reduce el nivel de estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual, en que medida se reduce el nivel de la dimensión ansiedad de la variable estrés de los docentes del nivel primario del</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar los efectos de la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel del estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión ansiedad de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Ho: La aplicación del programa cognitivo conductual no reducirá el estrés laboral de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Hipótesis Especificas:</p> <p>Hi: La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión ansiedad de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Programa Cognitivo Conductual.</p>	<p>Entrenamiento en habilidades sociales, asertividad</p> <p>Entrenamiento en relajación y relajación progresiva de Jacobson</p> <p>Fortalecimiento de la Autoestima</p>	<p>Comunicación asertiva</p> <p>Autocontrol</p> <p>Respiración diafragmática</p> <p>Aumento de la capacidad de pensar positivamente, tensión y distensión de las partes del cuerpo</p> <p>Auto aceptación.</p> <p>Auto respeto.</p> <p>Confianza hacia uno mismo.</p>		<p>Nivel de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Explicativo</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Pre Experimental</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Docentes del nivel primario del colegio</p>

<p>colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión depresión de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6 ?</p> <p>¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test y</p>	<p>Definir el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión depresión de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Identificar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Determinar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión presiones de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Identificar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que</p>	<p>comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Hi: La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión depresión de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Hi: La aplicación del programa cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión creencias desadaptativas de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Hi: La aplicación del Programa Cognitivo conductual reducirá el nivel de la dimensión presiones de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Hi: La aplicación del Programa Cognitivo Conductual reducirá el nivel de la dimensión desmotivación de la variable estrés de los docentes de nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p>	<p>Variable dependiente : Estrés laboral</p>	<p>Entrenamiento en toma de decisiones , Reestructuración cognitiva</p> <p>Entrenamiento en la solución de problemas y Psi coeducación</p> <p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p>	<p>Análisis, Planificación, Discernimiento Reflexión</p> <p>Análisis, Discernimiento, Planificación , organización e información</p> <p>Preocupación por el trabajo.</p> <p>Falta de concentración</p> <p>Tensión laboral.</p> <p>Ganas de llorar</p> <p>Tristeza</p> <p>Pesimismo</p>	<p>Prueba ED 6</p>	<p>Héroes del Cenepa</p>
--	--	--	---	---	--	--------------------	--------------------------

	<p>post test con el ED- 6 ?</p> <p>¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión presiones de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6 ?</p> <p>¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión desmotivación de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6 ?</p> <p>¿Cuál es el efecto que tiene la aplicación del</p>	<p>medida se reduce el nivel de la dimensión desmotivación de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p> <p>Determinar el efecto que tiene la aplicación del programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p>	<p>Hi: La aplicación del Programa Cognitivo Conductual reducirá el nivel de la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés de los docentes de nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6</p>		<p>Creencias Desadaptativas</p> <p>Presiones</p> <p>Desmotivación</p> <p>Mal afrontamiento</p>	<p>Salario poco motivador</p> <p>Falta de Reconocimiento en el trabajo.</p> <p>Exigencia y carga laboral</p> <p>Trabajo extenuado</p> <p>Clima laboral negativo</p> <p>Poco disfrute en el trabajo</p> <p>Bajo nivel de realización</p> <p>Trabajo monótono</p> <p>Inadaptación a los cambios laborales</p>		
--	---	---	--	--	--	---	--	--

	<p>programa cognitivo conductual en que medida se reduce el nivel de la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés de los docentes del nivel primario del colegio Héroes del Cenepa comparando los puntajes del pre test y post test con el ED- 6?</p>					<p>Falta de recursos personales de afronte</p> <p>Organización laboral negativa.</p>		
--	---	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PARA LA VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO DEL CENTRO EDUCATIVO HÉROES DEL CENEPA POR CRITERIO DE JUECES.**

Señor Magister presente me es grato dirigirme a usted, saludarlo cordialmente y hacerle partícipe que me encuentro realizando un proyecto de tesis EFECTOS DE UN PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO DEL COLEGIO HÉROES DEL CENEPA, para lo cual uno de los instrumentos que utilizare es el programa de intervención cognitivo conductual para poder reducir el estrés laboral en los docentes del colegio.

Por tal motivo solicito su valiosa colaboración profesional para la validación del programa cognitivo conductual respondiendo a cada una de las preguntas del cuestionario presentado a su persona, circunstancia que agradeceré pueda realizar.

Sin otro particular propicio la oportunidad para reiterarle mi sincero reconocimiento a su persona y a su distinguido trabajo profesional y ético.

Atte.

Psicóloga

Candelaria Patricia Esquivias Yopez

Ex alumna de Post Grado

Universidad Inca Garcilaso de la Vega

ANEXO 3

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO DEL COLEGIO HÉROES DEL CENEPa POR CRITERIO DE JUECES.

1. La aplicación del programa cognitivo conductual permitirá cumplir con los objetivos planteados en esta investigación?

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

2. En su opinión la estructura y forma de aplicación del programa cognitivo conductual es la correcta?

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

3. Según Usted el orden de las sesiones y procedimientos son adecuados?

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

4. Según su opinión el número de sesiones aplicas en el programa cognitivo conductual son suficientes?

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

5. Según su apreciación el vocabulario utilizado en el programa cognitivo conductual es correcto y comprensivo?

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

6. Según su opinión cree Usted que el programa cognitivo conductual puede ser aplicado en otras investigaciones ó estudios.

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COGNITIVO
CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
PRIMARIO DEL COLEGIO HÉROES DEL CENEP A POR JUICIO DE
EXPERTOS.**

1. La aplicación del programa cognitivo conductual permitirá cumplir con los objetivos planteados en esta investigación?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

2. En su opinión la estructura y forma de aplicación del programa cognitivo conductual es la correcta?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

3. Según Usted el orden de las sesiones y procedimientos son adecuados?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

4. Según su opinión el número de sesiones aplicadas en el programa cognitivo conductual son suficientes?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

5. Según su apreciación el vocabulario utilizado en el programa cognitivo conductual es correcto y comprensivo?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

6. Según su opinión cree Usted que el programa cognitivo conductual puede ser aplicado en otras investigaciones ó estudios.

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

Maria Guadalupe Hoyano TERZERA



**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COGNITIVO
CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
PRIMARIO DEL COLEGIO HÉROES DEL CENEPA POR JUICIO DE
EXPERTOS.**

1. La aplicación del programa cognitivo conductual permitirá cumplir con los objetivos planteados en esta investigación?

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

2. En su opinión la estructura y forma de aplicación del programa cognitivo conductual es la correcta?

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

3. Según Usted el orden de las sesiones y procedimientos son adecuados?

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

4. Según su opinión el número de sesiones aplicas en el programa cognitivo conductual son suficientes?

SI () NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

5. Según su apreciación el vocabulario utilizado en el programa cognitivo conductual es correcto y comprensivo?

SI (X) NO ()

Observaciones.....


Sugerencias.....

6. Según su opinión cree Usted que el programa cognitivo conductual puede ser aplicado en otras investigaciones ó estudios.

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....



Dr. Carlos Abel Hernández López
PSICÓLOGO CLÍNICO
CPSP 2448

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COGNITIVO
CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
PRIMARIO DEL COLEGIO HÉROES DEL CENEPa POR JUICIO DE
EXPERTOS.**

1. La aplicación del programa cognitivo conductual permitirá cumplir con los objetivos planteados en esta investigación?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

2. En su opinión la estructura y forma de aplicación del programa cognitivo conductual es la correcta?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

3. Según Usted el orden de las sesiones y procedimientos son adecuados?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

4. Según su opinión el número de sesiones aplicadas en el programa cognitivo conductual son suficientes?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

5. Según su apreciación el vocabulario utilizado en el programa cognitivo conductual es correcto y comprensivo?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

6. Según su opinión cree Usted que el programa cognitivo conductual puede ser aplicado en otras investigaciones ó estudios.

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

Yaret Yovane Raeha Cuadros



**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COGNITIVO
CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
PRIMARIO DEL COLEGIO HÉROES DEL CENEPa POR JUICIO DE
EXPERTOS.**

1. La aplicación del programa cognitivo conductual permitirá cumplir con los objetivos planteados en esta investigación?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

2. En su opinión la estructura y forma de aplicación del programa cognitivo conductual es la correcta?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

3. Según Usted el orden de las sesiones y procedimientos son adecuados?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

4. Según su opinión el número de sesiones aplicadas en el programa cognitivo conductual son suficientes?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

5. Según su apreciación el vocabulario utilizado en el programa cognitivo conductual es correcto y comprensivo?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

6. Según su opinión cree Usted que el programa cognitivo conductual puede ser aplicado en otras investigaciones ó estudios.

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....


Ψ Dra. Silvia Rojas Regalado
PSICÓLOGA CLÍNICA- FORENSE
C.Ps.P. 1933

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COGNITIVO
CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
PRIMARIO DEL COLEGIO HÉROES DEL CENEP POR JUICIO DE
EXPERTOS.**

1. La aplicación del programa cognitivo conductual permitirá cumplir con los objetivos planteados en esta investigación?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

2. En su opinión la estructura y forma de aplicación del programa cognitivo conductual es la correcta?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

3. Según Usted el orden de las sesiones y procedimientos son adecuados?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

4. Según su opinión el número de sesiones aplicas en el programa cognitivo conductual son suficientes?

SI () NO (X)

Observaciones.....

Sugerencias.....

5. Según su apreciación el vocabulario utilizado en el programa cognitivo conductual es correcto y comprensivo?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

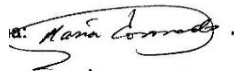
6. Según su opinión cree Usted que el programa cognitivo conductual puede ser aplicado en otras investigaciones ó estudios.

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

dado por: *Marie Elena Coronado De la Cruz*



C.P.S. P. 2305

ANEXO 4**CRITERIOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL**

- ✓ 1. El programa cognitivo conductual permitirá cumplir con los objetivos planteados en esta investigación.
- ✓ 2. La estructura y forma de aplicación del programa cognitivo conductual es la correcta.
- ✓ 3. El orden de las sesiones y procedimientos son adecuados.
- ✓ 4. El número de sesiones aplicadas en el programa Cognitivo conductual son suficientes.
- ✓ 5. El vocabulario utilizado en el programa cognitivo conductual es correcto y comprensivo.
- ✓ 6. El programa cognitivo conductual puede ser aplicado en otras investigaciones o estudios.

ANEXO 5

CUANTIFICACIÓN DE LA VALIDEZ DEL PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL POR CRITERIO DE JUECES CON EL COEFICIENTE DE VALIDEZ V DE AIKEN.

Coeficiente V de Aiken usa la siguiente formula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo S = La sumatoria de si

si = Valor asignado por el juez

n= Numero de jueces

c= Numero de valores de la escala de valoración (0, 1)

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Acuerdos	Validez V de Aiken
1. La aplicación del programa cognitivo conductual permitirá cumplir con los objetivos planteados en esta investigación?	1	1	1	1	1	5	1.00
2. En su opinión la estructura y forma de aplicación del programa cognitivo conductual es la correcta?	1	1	1	1	1	5	1.00
3. Según Usted el orden de las sesiones y procedimientos son adecuados?	1	1	1	1	1	5	1.00
4. Según su opinión el número de sesiones aplicadas en el programa Cognitivo conductual son suficientes?	1	1	1	1	0	4	0.80
5. Según su apreciación el vocabulario utilizado en el programa cognitivo conductual es correcto y comprensivo?	1	1	1	1	1	5	1.00
6. Según su opinión cree Usted que el programa cognitivo conductual puede ser aplicado en otras investigaciones ó estudios?	1	1	1	1	1	5	1.00

Según los resultados por criterio de jueces, a través del coeficiente de la V de Aiken el programa es aceptado.

ANEXO 6

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES.

ESCALA ED-6

La encuesta que se presenta a continuación tiene por objetivo evaluar la validez de contenido de la escala Ed-6, por favor lea las siguientes preguntas y marque la alternativa que usted crea conveniente (SI) ó (NO)

Las cuestiones a ser evaluadas en la escala Ed-6 son las siguientes:

Coherencia: Se evalúa si la pregunta formulada en la escala Ed-6 permitirá obtener información sobre la dimensión que se quiere evaluar, la pregunta de apreciación es: La pregunta formulada tiene coherencia con la definición de la dimensión que se evalúa?

Vocabulario: Se evalúa si el vocabulario utilizado en la escala Ed-6 es el indicado para la comprensión de los docentes del colegio Héroes del Cenepa quienes conformar la población del estudio, la pregunta de apreciación es: La pregunta formulada tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?

Clara y comprensible redacción: Se evalúa si la redacción en cada una de las preguntas formuladas es clara y comprensible en su redacción, la pregunta de apreciación es: La pregunta formulada es clara y comprensible su redacción?

Las dimensiones que mide la escala ED-6 son las siguientes:

- Ansiedad
- Depresión
- Creencias desadaptativas
- Presiones
- Desmotivación
- Mal afrontamiento

ANEXO 7

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA ED-6 POR CRITERIO DE JUECES.

ESCALA ED-6

ITEM 1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible su redacción		
ITEM 2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible su redacción?		
ITEM 3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		

	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		

	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 20	A menudo siento ganas de llorar.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		

	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 24	Me cuesta trabajo tirar por la vida.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 27	Me falta energía para afrontar la labor del profeso.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 29	A veces pienso que el mundo es una basura.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 31	Me pagan por enseñar no por formar personas	(SI)	(NO)

	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 33	El salario del profesor es muy poco motivador.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		

ITEM 39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 42	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		

	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 48	Se me hace muy duro terminar el curso.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 50	Me siento desbordado por el trabajo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 51	A veces trato de eludir responsabilidades.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 53	Me siento quemado por este trabajo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		

	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 56	He perdido la motivación por la enseñanza.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 61	Los padres me valoran positivamente como profesor. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		

	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 63	El trabajo me resulta monótono.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 69	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 70	La organización del centro me parece buena. *	(SI)	(NO)

	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
I ITEM 73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		
ITEM 77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	(SI)	(NO)
	¿la pregunta formulada		
	Tiene coherencia con la definición de la dimensión que evalúa?		
	Tiene un vocabulario adecuado para la población del estudio?		
	Es clara y comprensible en su redacción?		

ANEXO 8

**CUANTIFICACIÓN DE LA VALIDEZ V DE AIKEN DE LA ESCALA ED-6 POR
CRITERIO DE JUECES**

VALIDEZ DE AIKEN DE LA ESCALA ED-6

El coeficiente V de Aiken usa la siguiente formula:

Coeficiente V de Aiken usa la siguiente formula:

Siendo S = La sumatoria de si

si = Valor asignado por el juez

n= Numero de jueces

c= Numero de valores de la escala de valoración (0, 1)

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

	ITEMS PROPUESTOS	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	Acuerdos	Validez de Aiken	Descriptivo
		1	2	3	4	5			
ITEM	Coherencia con la dimensión que evalúa	1	1	1	1	1	5	1.00	Aceptado
1	Vocabulario adecuado a la población del estudio	1	1	1	1	1	5	1.00	
	Clara y comprensible redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	
ITEM	Coherencia con la dimensión que evalúa	0	0	0	0	0	0	0.00	Rechazado
2	Vocabulario adecuado a la población del estudio	0	0	0	0	0	0	0.00	
	Clara y comprensible redacción	0	0	0	0	0	0	0.00	
ITEM	Coherencia con la dimensión que evalúa	1	1	1	1	1	5	1.00	Aceptado
3	Vocabulario adecuado a la población del estudio	1	1	1	1	1	5	1.00	
	Clara y comprensible redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	
ITEM	Coherencia con la dimensión que evalúa	1	1	1	1	1	5	1.00	Aceptado
4	Vocabulario adecuado a la población del estudio	1	1	1	1	1	5	1.00	
	Clara y comprensible redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	
ITEM	Coherencia con la dimensión que evalúa	1	1	1	1	1	5	1.00	Aceptado
5	Vocabulario adecuado a la población del estudio	1	1	1	1	1	5	1.00	
	Clara y comprensible redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	
ITEM	Coherencia con la dimensión que evalúa	1	1	1	1	1	5	1.00	Aceptado

74	Vocabulario adecuado a la población del estudio	1	1	1	1	1	5	1.00	
	Clara y comprensible redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	
ITEM	Coherencia con la dimensión que evalúa	1	1	1	1	1	5	1.00	Aceptado
75	Vocabulario adecuado a la población del estudio	1	1	1	1	1	5	1.00	
	Clara y comprensible redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	
ITEM	Coherencia con la dimensión que evalúa	1	1	1	1	1	5	1.00	Aceptado
76	Vocabulario adecuado a la población del estudio	1	1	1	1	1	5	1.00	
	Clara y comprensible redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	
ITEM	Coherencia con la dimensión que evalúa	1	1	1	1	1	5	1.00	Aceptado
77	Vocabulario adecuado a la población del estudio	1	1	1	1	1	5	1.00	
	Clara y comprensible redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	

Según los resultados por criterio de jueces, a través del coeficiente de la V de Aiken la escala

ED-6 es aceptada.

ANEXO 9

ESCALA ED-6
Reestructurada

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 indicará el máximo total desacuerdo y el 5 el máximo total acuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

	Total		Total		
	Desacuerdo		Acuerdo		
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2. Recorro al consumo de sustancias (manzanilla, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal	1	2	3	4	5
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13. Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5

15. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16. Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
20. A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24. Me cuesta trabajo tener los medios para lograr algo en la vida.	1	2	3	4	5
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome.	1	2	3	4	5
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27. Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	1	2	3	4	5
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29. A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
30. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
31. Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33. El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36. Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5

37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44. En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48. Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50. Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51. A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
53. Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56. He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	1	2	3	4	5

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

ANEXO 10

**CALCULO DE COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH DE
LA ESCALA ED-6**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad de la escala ED_6		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,850	,844	77

El valor Alfa de Cronbach que se obtuvo fue ,850 lo cual indica que la escala ED-6 es altamente fiable lo que hace posible una medición confiable.

ANEXO 11

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO DEL CENTRO EDUCATIVO HÉROES DEL CENEP.**INTRODUCCIÓN**

El estrés es considerado como una de las enfermedades que afectan a muchas personas alrededor de todo el mundo en sus diferentes niveles y manifestaciones, los profesores, los docentes no son ajenos a esta problemática, también se cargan emocionalmente, debido a situaciones que se escapan de las manos y terminan manifestando los síntomas del estrés; hay una serie de investigaciones que dan cuenta del estrés, su evolución, sus características y las consecuencias emocionales que llegan a causar en el ser humano, en este caso el estrés en los docentes es una realidad actual, por tal motivo surge la necesidad de aplicar un programa de intervención cognitivo conductual ante el estrés, para que los docentes puedan conocer y aprender técnicas para combatirlo, ya que si un docente se encuentra estresado no podrá dar calidad de atención al alumno, lo cual es muy importante para el desarrollo productivo del Perú.

El programa está compuesto de 10 sesiones de aplicación con una duración de una hora y media.

Objetivo general.

Que los docentes logren reducir los niveles de estrés que presentan a través de las estrategias propuestas en la aplicación del programa cognitivo conductual.

Objetivos Específicos.

- Enseñar a los docentes técnicas cognitivas conductuales para que las apliquen.
- Que los docentes aprendan a respirar correctamente.
- Que los docentes aprendan a relajarse.
- Que los docentes aprendan a conocerse interiormente, respetarse y valorarse.
- Que los docentes aprendan a identificar pensamientos distorsionados y los reemplacen por pensamientos alternativos positivos.
- Que los docentes aprendan a solucionar problemas de forma asertiva.
- Que los docentes aprendan a tomar decisiones asertivas.
- Que los docentes aprendan a manejar de forma asertiva conflictos personales e interpersonales.

Conducta Terminal

Que los docentes puedan aplicar a su vida todo lo aprendido en la aplicación del programa de intervención cognitivo conductual y de esta forma puedan tener control y manejo de sus pensamientos, emociones y a su vez puedan tener una calidad de vida y dar una calidad de enseñanza a sus alumnos.

Instrumentos

- ✓ Proyector.
- ✓ Laptop.
- ✓ Paleógrafos.
- ✓ Plumones.

- ✓ Lápices de colores.
- ✓ Pelota.
- ✓ Lápices.
- ✓ Cojines.
- ✓ Sillas.
- ✓ Colchonetas.
- ✓ Música de fondo.
- ✓ Hojas impresas.
- ✓ Hojas Blancas.
- ✓ Caja con espejo.

Evaluación de entrada

Al inicio se aplicó la escala ED-6 para medir el estrés docente y obtener los puntajes iniciales.

Evaluación de Proceso

Se fue estableciendo los resultados según el programa cognitivo conductual.

Evaluación de Salida

Se volvió a aplicar la escala ED-6 del inicio del programa para determinar los cambios que se dieron en los docentes al final del programa cognitivo conductual.

Técnicas y metodología

Técnicas Cognitivas: Restructuración cognitiva, Psicoeducación, detección de pensamientos automáticos, visualización, cognitiva.

Técnicas Conductuales: Modelado, retroalimentación, entrenamiento asertivo, entrenamiento en la respiración diafragmática, entrenamiento en relajación, reforzador positivo, role playing.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO DEL CENTRO EDUCATIVO HÉROES DEL CENEP.

Sesión N°1		Evaluación de entrada		
Objetivos	Dinámica /Actividad	Procedimiento	Técnica	Material
1. Inicio del programa. Dar la bienvenida a los docentes al programa de intervención cognitivo conductual.	Interacción con los docentes participantes.	Se les da la bienvenida a los docentes al programa, se les da una pequeña información general sobre el mismo, se les explica que la próxima sesión se les explicara detalladamente cada una de las pautas del programa y para finalizar se les invita a asistir regularmente a las sesiones del programa y responder la siguiente prueba.	Información	Participantes
2. Establecer los puntajes iniciales.	Evaluación de docentes Duración 60 minutos.	Evaluación del PRE TEST necesaria para establecer los puntajes iniciales antes de la aplicación del programa.	Evaluación	Escala ED-6
Sesión N° 2		Información a los docentes sobre el programa / Que es el estrés /Consecuencias negativas del estrés		
Objetivos	Dinámica /Actividad	Procedimiento	Técnica	Material
1. Conseguir que los docentes adquieran el conocimiento sobre el programa, los objetivos del mismo y conozcan la información necesaria sobre el estrés laboral y docente.	Presentación del Programa. Exposición Duración: 15 minutos.	La psicóloga da una charla a los participantes sobre el taller, la importancia del mismo, los objetivos del taller, los días a llevarse a cabo, las horas empleadas.	Información	Proyector.

<p>2. Lograr que los docentes puedan reconocer las emociones y sentimientos, ya sean positivos o negativos y como estos afectan en la vida cotidiana, la salud física y emocional.</p>	<p>Actividad: Emociones y sentimientos. Duración: 20 minutos.</p>	<p>Se proyectan imágenes a los participantes donde hay rostros de niños expresando diferentes emociones y sentimientos, luego se les entrega una hoja impresa y se les pide que en el cuadro que está impreso en la hoja, indiquen si cada emoción o el sentimiento que está escrito en la hoja es bueno o malo ? y por qué ? lo consideran así?</p> <p>Al finalizar se les pide a los participantes que muestren sus hojas y expresen en voz alta lo que han escrito en la hoja, finalizada la acción, se les da la retroalimentación respectiva en relación a lo que escribieron en sus hojas.</p>	<p>Retroalimentación</p>	<p>Hojas Impresas</p>
<p>3. Lograr que los docentes reconozcan que y cuáles son los pensamientos negativos.</p>	<p>Exposición Duración: 5 minutos</p>	<p>Se les muestra a los participantes una lista de pensamientos negativos que las personas solemos tener en diferentes situaciones.</p>	<p>Psicoeducación</p>	<p>Proyector</p>
<p>4. Lograr que los docentes aprendan a identificar los pensamientos negativos que generan estrés.</p>	<p>Exposición Duración: 5 minutos</p>	<p>Se les muestra a los participantes una tabla de registro de pensamientos negativos para que analicen como los pensamientos negativos influyen en nuestras emociones y son generadores de estrés.</p>	<p>Reestructuración cognitiva</p>	<p>Proyector</p>
<p>5. Conseguir que los docentes conozcan los pensamientos positivos alternativos.</p>	<p>Exposición Duración: 10 minutos</p>	<p>Se les muestra a los participantes una lista de pensamientos positivos alternativos que pueden reemplazar por aquellos pensamientos negativos. A continuación se les narra un ejemplo de cómo una persona aprende a reemplazar su pensamiento negativo por otro positivo, posteriormente se hace la retroalimentación.</p>	<p>Modelado Reestructuración cognitiva Retroalimentación</p>	<p>Proyector</p>

<p>6. Conseguir que los docentes aprendan a detener sus pensamientos negativos que les genere estrés.</p>	<p>Actividad: detención del pensamiento Duración : 10 minutos</p>	<p>A continuación se les reparte las hojas con un cuadrado impreso al grupo y se les pide que identifiquen una situación estresante que hayan tenido la semana pasada y traten de identificar el pensamiento negativo y la emoción que les produjo en ese momento.</p> <p>Posteriormente se les enseña a los participantes a través de la técnica detección de pensamiento, a detener el pensamiento negativo que están pensando</p> <p>Se les explica a los participantes que cada vez que aparezca un pensamiento no deseado decir la palabra “Basta 3 veces seguidas. Hacerlo con firmeza.</p>	<p>Reestructuración cognitiva</p> <p>Técnica detención del pensamiento</p>	<p>Hojas impresas</p>
<p>7. Conseguir que los docentes aprendan a reemplazar sus pensamientos negativos y los reemplacen por pensamientos alternativos positivos.</p>	<p>Actividad: Nuevo pensamiento Duración: 5 minutos</p>	<p>Luego inmediatamente que los docentes aprenden a detener el pensamiento negativo, se les indica que deben reemplazar ese pensamiento negativo por otro pensamiento alternativo positivo que ocupe su lugar siempre en el tiempo presente. De esa manera se empieza a revertir el proceso de pensamiento.</p>	<p>Reestructuración cognitiva</p>	<p>Participantes</p>
<p>8. Lograr que los docentes apliquen lo aprendido en la sesión.</p>	<p>Exposición Duración : 5 minutos</p>	<p>Se deja al grupo la tarea para casa, que los docentes participantes realicen su cuadrado trabajado en la sesión, que identifiquen los pensamientos negativos y emociones negativas, ante diversas situaciones, seguidamente detengan los pensamientos negativos y reemplacen los pensamientos negativos por pensamientos alternativos positivos y que lo traigan para la próxima sesión.</p>	<p>Reforzamiento positivo</p>	<p>Participantes</p>

Sesión N° 4		Despejándome del estrés I		
Objetivos	Dinámica/Actividad	Procedimiento	Técnica	Materiales
1. Comprobar y revisar que los docentes llevaron a cabo la tarea para casa que se dejó en la sesión anterior.	Actividad Duración 10 minutos	Se les pedirá a tres participantes voluntarios a que salgan al frente y que compartan la tarea que se dejó para casa.	Reestructuración Cognitiva. Reforzamiento positivo.	Participantes
2. Lograr que los docentes aprendan a respirar adecuadamente.	Actividad: Respiración Diafragmática Duración: 20 minutos	La psicóloga explica a los participantes la importancia de realizar una respiración adecuada, para lo cual les pide que tomen asiento en los cojines que están en el suelo, cierren los ojos, pongan sus manos en su estómago e imaginen que tienen un globo en la panza y que cada vez que inspiren contarán hasta 10 segundos y sentirán como el globo se infla y cada vez que expiren contarán hasta 10 segundos y sentirán como el globo se desinfla, este proceso lo realizarán por 10 veces.	Respiración diafragmática (relajación)	Participantes Cojines Música suave de fondo

<p>3. Conseguir que los docentes aprendan la diferencia entre tensar y relajar las partes del cuerpo.</p>	<p>Actividad: Tensión y distención de partes del cuerpo.</p> <p>Duración : 20 minutos</p>	<p>Se les explica a los participantes que a continuación realizaremos unos ejercicios de tensión y distención, la psicóloga les pide a los participantes que se coloquen en una posición cómoda y les da siguientes pautas : en posición cómoda y preparado concéntrate en tu frente, arruga tu frente fuertemente durante cinco segundos, siente la tensión que se produce en esta parte de tu cuerpo y ahora comienza a relajarla lentamente durante veinte segundos, siente como tu frente se va relajando cada vez más y más, la tensión va desapareciendo completamente.</p> <p>Posteriormente se ira trabajando cada una de las partes del cuerpo de los participantes. (Cabeza, cuello, tronco, brazos, piernas, manos, pies).</p>	<p>Relajación progresiva de Jackson</p>	<p>Participantes</p> <p>Colchonetas</p>
<p>4. Conseguir reducir los niveles de ansiedad en el grupo de docentes. Provocar un ambiente más relajado en el grupo de docentes</p>	<p>Actividad: Meditación</p> <p>Duración : 20 minutos</p>	<p>La psicóloga les pedirá a los participantes que cada uno se siente en una posición cómoda, con los antebrazos apoyados en los muslos y las piernas ligeramente separadas, apoyando los pies en el suelo. Al mismo tiempo, deben cerrar los ojos. La psicóloga comenzará a decir en un tono de voz suave y monótona y con un ritmo suave: "Aflojen los músculos del brazo izquierdo, los músculos del brazo izquierdo comienzan a relajarse poco a poco, se tornan blandos, flojos, suaves, sueltos, relajados. Y así se va trabajando con cada parte del cuerpo. (Cabeza, cuello, brazos, manos, pierna, pies). Una vez lograda la relajación, la psicóloga dirá: "En la medida en que cuente hasta tres, sus músculos se irán recuperando poco a poco, abrirán los ojos y seguirán tranquilos y relajados. Uno, dos y tres".</p>	<p>Meditación (relajación)</p>	<p>Cojines.</p> <p>Música de fondo.</p> <p>Sillas.</p>

Sesión N° 5		Despejándome del estrés II		
Objetivo	Actividad / Dinámica	Procedimiento	Técnica	Materiales
1. Lograr que los docentes puedan practicar y asimilar la técnica de la respiración diafragmática para dar paso a la relajación.	1.Actividad Respiración diafragmática Duración : 15 minutos	Así como en la primera parte de la sesión de relajación, la psicóloga pide a los participantes que practiquen la respiración, que se sienten cómodamente y coloquen sus manos en su barriga y cada vez que inspiren cuenten hasta 10 y sientan como su estómago se hincha, luego expiren el aire por la boca contando mentalmente hasta 10 y sienta como su estómago se desinfla.	Respiración diafragmática (relajación)	Participantes Cojines
2. Conseguir que los docentes logren concentrarse y relajar las partes de su cuerpo.	Actividad Imaginación guiada Duración: 15 minutos	Ahora la psicóloga les dice a los participantes lo siguiente: respira lo más profundamente que puedas tres veces, ahora lleva tu atención a tus pies, tómate tu tiempo para sentirlos y después imagina y siente como pesan y se relajan. Sigue subiendo por tu cuerpo llevando tu atención a través de la tibia, peroné rodillas. Tómate tu tiempo para sentirlos y después imagina y siente, como pesan y se relajan; pesan y se relajan. Sigue subiendo llevando tu atención a través de los muslos, pantorrillas, genitales, glúteos y cintura y todas las partes del cuerpo hasta llegar a los músculos de la cara finalmente mente Tómate tu tiempo para sentirlos y después imagina y siente como pesan y se relajan; pesan y se relajan Vuelve a respirar profundamente tres veces y siente como eres un todo que pesa y se relaja; pesa y se relaja.	Imaginación guiada o visualización cognitiva (relajación)	Participantes Cojines

<p>3. Conseguir que los docentes puedan aprender a auto relajarse.</p>	<p>Actividad: Imaginación guiada de la luz dorada.</p> <p>Duración : 15 minutos</p>	<p>La psicóloga pide a los participantes que Cierren los ojos, ponte cómodo, imagina una luz dorada revitalizante, imagina como esa luz entra en tu cuerpo y empieza por tu cabeza, de manera que sientes como te despeja la mente y calma todas tus ansiedades. Visualiza como esa luz va bajando por tu cabeza, a través de tu cuello, hombros, espalda, brazos y manos, pecho, abdomen, cintura, glúteos y genitales, pantorrillas y muslos, rodillas, tibia y peroné, tobillos y finalmente pies.</p> <p>Tómate todo el tiempo que necesites para que esa luz inunde todas esas partes de tu cuerpo, las revitalice, despeje y las equilibre.</p> <p>Cuando hayas llegado a los pies imagina y siente como la luz hace que estés todo dorado, sale a chorros de luz dorada por las plantas de los pies, ahora comienza a moverlos poco a poco., ve moviendo todo el cuerpo lentamente hasta ir desperezándote del ejercicio y finalmente abre los ojos.</p> <p>Ahora levántate y estírate, especialmente la espalda, practica este ejercicio siempre que lo desees y pronto comenzarás a ver los resultados.</p>	<p>Imaginación guiada o visualización cognitiva (relajación)</p>	<p>Música suave de fondo.</p> <p>Colchonetas</p>
--	---	--	--	--

4. Lograr que los docentes se relajen a través de la relajación guiada	<p>Actividad</p> <p>Imaginación guiada de un paisaje</p> <p>Duración : 20 minutos</p>	<p>La psicóloga les pide a los participantes que se imaginen que van caminando por un prado de hierba muy verde situado entre altas montañas nevadas. Fíjate en las montañas a tu alrededor, son muy altas, y ves como contrasta el blanco de la nieve con el intenso color azul del cielo. Es mediodía y encima de ti brilla un sol muy radiante y luminoso. Mira el verde de la hierba, el blanco de la nieve de las montañas y el azul del cielo. Así de esta forma se les va guiando a los participantes que imaginen un paisaje, describiendo cada una de las características que conforman el paisaje, hasta que se logren relajar. Finalmente se les dice a los docentes, vas a buscar un sitio en ese lugar donde te puedas echar cómodamente. Tumbate y descansa, cierra los ojos y percibe los ruidos, los olores, la temperatura... y descansa profundamente, muy profundamente.</p>	<p>Imaginación guiada o visualización cognitiva (relajación)</p>	<p>Participantes.</p> <p>Música suave de fondo.</p> <p>Cojines.</p> <p>Colchonetas.</p>
--	---	---	--	---

Sesión N° 6**Fortaleciendo mi Autoestima**

Objetivo	Dinámica / Actividad	Procedimiento	Técnica	Materiales
1. Conseguir que los docentes se relajen a través de la respiración.	<p>Actividad:</p> <p>Respiración diafragmática</p> <p>Duración : 10 minutos</p>	<p>Se inicia la sesión con el ejercicio de respiración ya realizado en las dos anteriores sesiones.</p>	<p>Respiración diafragmática ((relajación)</p>	<p>Cojines.</p>

<p>2. Lograr que los docentes adquieran un conocimiento sobre que es la autoestima.</p>	<p>Breve exposición Sobre la autoestima Duración : 10 minutos</p>	<p>Se hace una breve explicación a los participantes sobre ¿Que es la autoestima?, autoestima baja, autoestima alta.</p>	<p>Psicoeducación</p>	<p>Proyector.</p>
<p>3. Lograr que los docentes analicen y Comprendan el video.</p>	<p>Actividad :Video El anillo Duración: 10 minutos</p>	<p>Se proyecta un video a los participantes, al finalizar el, video se les entrega unas hojas impresas a los participantes y se les pide que respondan lo siguiente:</p> <p>a) Escribe 2 párrafos donde expliques cual es la moraleja o enseñanza de este cuento.</p> <p>b) Explica cómo puedes aplicar lo entendido a tu vida personal?</p>	<p>Reestructuración cognitiva</p>	<p>Proyector</p>

<p>4. Conseguir que los docentes puedan reconocer y expresar sus cualidades positivas</p>	<p>Dinámica</p> <p>Concepto positivo de sí mismo.</p> <p>Duración : 15 minutos</p>	<p>Se divide a los docentes en grupos de dos, la psicóloga pide a cada persona escribir en una hoja de papel cuatro o cinco cosas que realmente les agradan en sí mismas. Por ejemplo, la psicóloga puede revelar en forma "espontánea" una lista de cualidades de una persona, como por ejemplo entusiasta, honrado, su actitud seria, inteligente, simpática.) . Después de 3 o 4 minutos la psicóloga pide a cada persona que comparta con su compañero los conceptos que escribieron. Posteriormente se les aplicará unas preguntas para su reflexión: ¿Se sintió apenado con esta actividad? ¿Por qué? ¿Fue usted honrado consigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su carácter? ¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).</p>	<p>Reforzamiento positivo</p> <p>Role playing</p>	<p>Hojas blancas, lápices</p>
<p>5. Lograr que los docentes puedan reconocer sus cualidades positivas y las compartan con el resto de los participantes.</p>	<p>Dinámica</p> <p>Un paseo por el bosque</p> <p>Duración: 30 minutos</p>	<p>La psicóloga indica a los docentes que dibujen un árbol en un folio, con sus raíces, ramas, hojas y frutos. En las raíces escribirán las cualidades positivas que cada uno cree tener, en las ramas, las cosas positivas que hacen y en los frutos, los éxitos o triunfos. Se pone música clásica de fondo para ayudarles a concentrarse y relajarse. Una A continuación, los docentes formarán grupos de 4 personas, y cada uno pondrá en el centro del grupo su dibujo, y hablará del árbol en primera persona, como si fuese el árbol. Seguidamente, los docentes se colocarán el árbol en el pecho, de forma que el resto de sus compañeros puedan verlo, y darán un paseo “por el bosque”, de modo que cada vez que encuentren un árbol lean en voz alta lo que hay escrito en el dibujo, diciendo “Tu eres...” Por ejemplo: “Alfonso, eres...tienes...” Tendrán 5 minutos para dar un paseo “por el bosque”. Posteriormente la psicóloga hace la retroalimentación respectiva.</p>	<p>Retroalimentación</p> <p>Reforzamiento positivo</p>	<p>Papel</p> <p>Música suave de fondo.</p> <p>Lápices de colores.</p>

6. Conseguir que los docentes puedan reconocer que cada uno de ellos mismos son las personas más importantes en su vida.	Actividad El cofre mágico Duración: 20 minutos	La psicóloga pide a 5 voluntarios y les pregunta por separado ¿Quién es para ustedes la persona más especial en el mundo entero? Tras la respuestas de los participantes, se continua diciendo: "Yo tengo una caja mágica, en el interior de la cual tendrán la oportunidad de mirar a la persona más importante en el mundo Se pide a los 5 participantes que se acerquen uno por uno y miren el interior de la caja mágica y que después regresen a su sitio y que mantengan en secreto este hallazgo (nadie puede hablar después de mirar la caja). Terminado esto se pregunta a cada uno de los 5 participantes: ¿Quién fue la persona más importante que viste en la caja mágica? Se pregunta a los participantes: ¿Cómo se siente cada uno de ellos al ver que son las personas más importantes? La psicóloga Se hace la retroalimentación del caso.	Reestructuración Cognitiva. Reforzamiento positivo	Caja con espejo
Sesión N° 7		Siendo Asertivo		
Objetivos	Dinámica/Actividad	Procedimiento	Técnica	Materiales
1. Lograr que los docentes se relajen a través de la respiración.	Actividad Respiración diafragmática Duración : 10 minutos	Se inicia la sesión con el ejercicio de respiración ya realizado en las sesiones anteriores.	Respiración Diafragmática (relajación)	Cojines

<p>2. Conseguir que los docentes adquieran conocimiento y a su vez procesen la información dada para lograr un aprendizaje personal.</p>	<p>Exposición de un cuento El regalo de los insultos Duración: 15 minutos</p>	<p>La psicóloga les cuenta a los participantes la historia el regalo de los insultos, finalmente se les pide a tres voluntarios que puedan, dar la moraleja sobre el cuento expuesto. Posteriormente la psicóloga hace la retroalimentación del caso.</p>	<p>Reestructuración Cognitiva</p>	<p>Proyector</p>
<p>3. Lograr que los docentes consoliden su conocimiento sobre la asertividad.</p>	<p>Breve exposición Sobre la asertividad Duración : 10 minutos</p>	<p>La psicóloga hace una breve explicación a los participantes sobre la Asertividad.</p>	<p>Reestructuración Cognitiva</p>	<p>Proyector</p>

<p>4 Conseguir que los docentes puedan diferenciar los diferentes estilos de comunicación.</p>	<p>Actividad: Estilos de comunicación</p> <p>Duración: 15 minutos</p>	<p>Se les muestra a los participantes unas diapositivas sobre los diferentes estilos de comunicación:</p> <p>Pasivo</p> <p>Agresivo</p> <p>Asertivo</p> <p>Luego se ponen ejemplos para que los participantes definan que tipo de estilo está siendo aplicado en el ejemplo.</p> <p>Finalmente la psicóloga hace la retroalimentación realizando conclusiones sobre los estilos de comunicación presentados.</p>	<p>Reestructuración Cognitiva.</p> <p>Psicoeducación.</p> <p>Entrenamiento Asertivo.</p>	<p>Proyector</p>
<p>5. Lograr que los docentes analicen sobre las diferentes actitudes que manifiestan las personas en relación a un acontecimiento.</p>	<p>Actividad : Caso</p> <p>Duración: 10 minutos</p>	<p>Se les plantea a los participantes un caso en el cual las personas presentan diversas actitudes ya sean positivas o negativas en determinadas circunstancias, Posteriormente la psicóloga da la retroalimentación del caso.</p>	<p>Reestructuración Cognitiva.</p>	<p>Proyector</p>

6. Conseguir que los docentes puedan hacer valer sus derechos asertivos sin ofender a los demás.	Actividad: Lista de derechos asertivos Duración 20 minutos	Se les entrega a los participantes una lista de derechos asertivos (Smith) y cada grupo (formado de 2 personas) elegirá 2 derechos de la lista. Los participantes los escriben en un papelgrafo y explican con ejemplos cotidianos como harían valer esos derechos, posteriormente la psicóloga pide a cada grupo que represente en una actuación, creada, inventada, de la forma como haría valer sus derechos ante esa determinada situación La psicóloga empieza dando ejemplo para una mejor comprensión de los conceptos.	Psi coeducación Role playing. Entrenamiento Asertivo.	Proyector. Lista de derechos
Sesión N° 8 Entrenamiento en la toma de decisiones				
Objetivos	Dinámica / Actividad	Procedimiento	Técnica	Materiales
1. Conseguir que los docentes logren un estado de relajación a través de la respiración.	Actividad: Respiración diafragmática Duración: 10 minutos	Se inicia la sesión con el ejercicio de respiración ya realizado en las anteriores sesiones.	Respiración diafragmática (relajación)	Cojines

<p>2. Lograr que los docentes adquieran un conocimiento de la técnica banco de niebla para que posteriormente la puedan aplicar en su vida personal en torno a que puedan tomar decisiones positivas.</p>	<p>Actividad: Banco de Niebla</p> <p>Duración: 20 minutos</p>	<p>Se les narra a los participantes un caso, y posteriormente se les explica la técnica del banco de niebla aplicada en el caso narrado</p> <p>Se da la retroalimentación del caso</p> <p>A continuación se les reparte unas hojas impresas al grupo y se pide que contesten lo siguiente.</p> <p>Sandra respeta la posición de Mónica?</p> <p>¿En qué forma lo hace?</p> <p>Sandra mantiene firme su posición, cómo?</p> <p>Sandra falta el respeto a Mónica?</p> <p>Es correcta la actitud de Mónica y porque?</p> <p>Es correcta la actitud de Sandra? Porque?</p> <p>Posterior a este ejercicio la psicóloga les pide a los participantes que cada uno de ellos lea sus respuestas y las explique. Se da la retroalimentación del caso y posteriormente se procede a la explicación de la técnica banco de niebla y la asertividad empática.</p>	<p>Reestructuración cognitiva</p> <p>Entrenamiento Asertivo.</p>	<p>Proyector.</p> <p>Hojas impresas.</p>
---	---	--	--	--

4. Conseguir que los docentes aprendan a tomar decisiones. y reconozcan las ventajas sobre la toma de decisiones.	Actividad Duración: 20 minutos	<p>Con apoyo de una lectura se explica a los docentes “Cómo se deberían tomar las decisiones”, exposición teórica en la que se les presenta los pasos de un modelo para tomar decisiones evaluando todas las alternativas: identificación de opciones posibles, recopilación de información necesaria para decidir, lista de ventajas y desventajas de cada opción, toma de la decisión y razonamiento de esa elección.</p> <p>Se les pide a los participantes que se formen en grupo de 4 personas y que en consenso elijan una situación en la que tengan que tomar una decisión importante, posteriormente cada grupo aplicara paso a paso el procedimiento en la toma de decisiones que ha realizado , respondiendo a las preguntas clave según el modelo teórico de toma de decisiones de la lectura “Cómo se deberían tomar las decisiones”</p> <p>Posteriormente la psicóloga pide a los docentes que cada grupo exponga el trabajo que ha realizado y mencione cuales son las ventajas de tomar decisiones asertivas.</p>	Retroalimentación Modelado Reestructuración Cognitiva	Proyector Hojas Papalografos Lápices de colores
---	-----------------------------------	---	---	--

Sesión N° 9**Entrenamiento en la solución de problemas**

Objetivos	Dinámica / Actividad	Procedimiento	Técnica	Materiales
1. Conseguir que los docentes logren un estado de relajación a través de la respiración diafragmática.	Actividad Respiración diafragmática (relajación)	Se inicia la sesión con el ejercicio de respiración ya realizado en las anteriores sesiones	Respiración diafragmática (relajación)	Cojines

<p>2. Conseguir que los docentes adquieran un conocimiento sobre la importancia de respetar a los demás en la solución de problemas.</p>	<p>Duración: 10 minutos Exposición Duración : 10 Minutos</p>	<p>Breve explicación sobre la importancia del respeto hacia los demás</p>	<p>Psicoeducación</p>	<p>Proyector</p>
<p>3. Lograr que los docentes puedan reflexionar sobre la importancia de respetar a los demás hacia la solución de problemas.</p>	<p>Actividad :Historia El valor del respeto Duración: 15 minutos</p>	<p>La psicóloga les entrega y lee a los participantes la historia el valor del respeto</p> <p>Después de la lectura, se le pide a los participantes que reflexionen sobre el contenido y subrayen las palabras e ideas principales y luego que contesten las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cuál era el problema principal del protagonista del relato?</p> <p>¿Qué dos cosas le mandó el padre al chico?</p> <p>¿Qué lección quiso enseñar el padre al chico protagonista de la narración?</p> <p>¿Qué conclusión saca el texto al final?</p> <p>¿Es importante olvidar las ofensas que nos hacen, pero no siempre es fácil. ¿Qué puede pasar cuando alguien las guarda dentro, sin olvidarlas, durante mucho tiempo?</p> <p>¿Es lo mismo respetar a una persona que darle la razón (aunque no la tenga)? ¿Por qué?</p> <p>¿Con qué regla o principio moral guarda el respeto una relación directa?</p>	<p>Reestructuración Cognitiva</p>	<p>Proyector</p> <p>Hoja de la lectura.</p>

		<p>¿Si una ofensa no se cura simplemente pidiendo perdón (aunque haya que pedirlo cuando hemos ofendido a alguien), ¿qué será lo más adecuado siempre?</p> <p>Posteriormente la psicóloga da la retroalimentación del caso.</p>		
<p>4. Conseguir que los docentes puedan experimentar y darse cuenta cómo se transmite la información, siendo participes de cómo se pierde, se distorsiona y se inventa la información cuando no se escucha con atención.</p>	<p>Dinámica</p> <p>La escucha activa</p> <p>Duración : 25 minutos</p>	<p>Para la dinámica, la psicóloga pide que un grupo de las 9 personas salen fuera. La psicóloga leerá un texto (previamente preparado, con muchos datos en pocas líneas) a las personas que quedaron en la sala y a uno de los voluntarios que entra de afuera, entonces este voluntario le cuenta al segundo (lo que se acuerde) que también tendrá que contárselo al tercero,... y así hasta llegar al noveno participante. Aquí comprobaremos que el mensaje ha sido reducido e incluso se habrán aportado datos nuevos.</p> <p>Posteriormente la psicóloga la retroalimentación del caso</p> <p>Terminado el ejercicio se les entrega a los participantes una hoja de trabajo en la cual cada uno de ellos anotaran las distorsiones aumentos, omisiones en base al ejercicio antes realizado del rumor y se pasa a realizar la retroalimentación.</p>	<p>Reestructuración cognitiva</p>	<p>Participantes</p>

Sesión N° 10		Conclusión del Programa y Aplicación del Post Test		
Objetivos	Dinámica	Procedimiento	Técnica	Materiales
1. Conseguir que los docentes logren un estado de relajación a través de la respiración diafragmática.	Actividad: Respiración diafragmática (relajación) Duración: 10 minutos	Se inicia la sesión con el ejercicio de respiración ya realizado en las anteriores sesiones.	Respiración diafragmática (relajación)	Participantes
2. Establecer los puntajes Finales	Evaluación de docentes Duración 60 minutos	Evaluación del POST TEST necesaria para establecer los puntajes Finales después de la aplicación del programa.	Evaluación Información	Prueba administrada ED-6 Participantes
3. Cierre del programa. Dar por finalizado el programa de intervención.	Interacción de docentes	Se les agradece a cada uno de los docentes por su participación en el programa.	Interacción	Participantes

