



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO



MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA CON MENCIÓN EN PSICOTERAPIA

TEMA:

**EFICACIA DE LA TERAPIA COGNITIVA CONDUCTUAL EN EL
ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES DE AFRONTAMIENTO PARA REDUCIR
EL ESTRÉS EN DOCENTES**

Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Título de Magister en Psicología Clínica,
Mención Psicoterapia

Autor: Verónica Lucía Díaz Calvachi

Directora: PhD. Alexandra Yakeline Meneses Meneses

Asesor: MSc. Mateo Alberto Álvarez Maldonado

IBARRA - ECUADOR

AÑO 2026

Dedicatoria

Dedico esta Tesis, a mi hija quien ha sido mi mayor motivación, fuente de superación y el motor que me impulsa a crecer cada día. Su amor, su sonrisa y su existencia hacen que todo esfuerzo tenga un propósito.

A mis padres, por ser mi ejemplo de perseverancia, por su amor incondicional y por enseñarme que con dedicación y constancia es posible alcanzar cualquier meta que me proponga. Gracias por creer siempre en mí y acompañarme en cada etapa de mi vida.

Y finalmente, me la dedico a mí misma. Porque a pesar de las adversidades, el cansancio, los sacrificios y los momentos de incertidumbre, decidí no renunciar a este sueño. Elegí seguir adelante, confiar en mis capacidades y demostrarme que con determinación, disciplina y fe es posible alcanzar las metas que parecían lejanas. Este trabajo representa la recompensa de mi esfuerzo, mi valentía y mi convicción de seguir avanzando.

Este trabajo simboliza mucho más que la culminación de una maestría; representa la decisión de elegirme, creer en mí y seguir construyendo mi camino con convicción, independientemente de las circunstancias con la certeza que los sueños se alcanzan cuando se persevera con el corazón y como dijo Pepe Mujica “Derrotados solo aquellos que bajan los brazos y no luchan”.

Agradecimientos

Agradezco principalmente a Dios por guiar cada uno de mis pasos, darme fortaleza en momentos de dificultad, concederme sabiduría y perseverancia necesaria para culminar esta importante etapa de mi formación profesional.

A mi tutora MSc. Yakeline Meneses, PHD, por su valiosa orientación, dedicación, paciencia y compromiso durante el desarrollo de esta investigación. Sus conocimientos, su paciencia, cordialidad y dinamismo fueron fundamentales para alcanzar este objetivo.

Mi mas profundo agradecimiento a los abuelos de mi hija Lore y Santy, quienes, con su apoyo incondicional, cariño y generosidad hicieron posible que pudiera cursar y culminar esta maestría presencial. Gracias por cuidar de mi pequeña con tanto amor mientras yo asistía a clases y avanzaba con este sueño con tranquilidad. Su Apoyo y consideración fueron indispensables para poder cumplir esta meta.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO



CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 15 de julio de 2026

Alexandra Yakeline Meneses Meneses, PhD

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte. En consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



**Alexandra Yakeline
Meneses Meneses**



.....
Alexandra Yakeline Meneses Meneses.

C.C: 1715155147



AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
APELLIDOS NOMBRES:	Y Díaz Calvachi Verónica Lucía

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Eficacia De La Terapia Cognitiva Conductual En El Entrenamiento De Habilidades De Afrontamiento Para Reducir El Estrés En Docentes
AUTOR (ES):	Díaz Calvachi Verónica Lucía
FECHA: DD/MM/AAAA	22/09/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	☐ PREGRADO ☒ POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Psicología Clínica Mención Psicoterapia
DIRECTOR /ASESOR:	Msc. Alexandra Yakeline Meneses Meneses, PHD

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 22 días del mes de septiembre de 2026

EL AUTOR:



Verónica Lucía Díaz Calvachi
C.I. 1004159255



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020

FACULTAD DE POSGRADO



Ibarra, 15 de julio de 2026

Dr. Jorge Gordón

Decano (e)

Facultad de Posgrado

ASUNTO: Conformidad con el documento final Señor(a)

Decano(a):

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado **“Eficacia de la Terapia Cognitivo Conductual en el Entrenamiento de Habilidades de Afrontamiento para Reducir el Estrés en Docentes.”** de la maestrante Verónica Lucía Díaz Calvachi de la Maestría de Psicología Clínica mención en Psicoterapia, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Director/a	Alexandra Yakeline Meneses Meneses, PhD.	
Asesor/a	Mateo Alberto Álvarez Maldonado, Mgtr.	

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	VIII
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Antecedentes.....	3
1.3 Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Hipótesis	5
1.5 Justificación de la Investigación.....	5
CAPÍTULO II	7
MARCO REFERENCIAL	7
2.1 Estrés Laboral	7
2.1.1 Modelos Explicativos del Estrés Laboral.....	7
2.1.2 Indicadores Clínicos y Medición del Estrés Laboral	10
2.1.3 Estrés Laboral en el Contexto Educativo.....	11
2.1.4 Riesgos Psicosociales y Estrés laboral docente	11
2.2 Estrategias de Afrontamiento.....	12
2.3 Terapia Cognitivo Conductual	13
2.3.1 Modelo Teórico de la Terapia Cognitivo Conductual	13
2.3.2 Técnicas nucleares de la TCC Aplicadas al Manejo del Estrés	14
2.3.3 Evidencia Empírica de la Eficacia de la TCC.....	16
2.4 Marco Legal.....	17
CAPÍTULO III	19
MARCO METODOLÓGICO	19
3.1 Descripción del Área de Estudio	19
3.2 Enfoque de la Investigación.....	19
3.3 Población y Muestra	20
Criterios de Inclusión y Exclusión.....	20
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	20

3.5 Procedimiento.....	23
3.6 Intervención Psicológica.....	25
3.7 Plan de Análisis de Datos	27
CAPÍTULO IV	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	28
4.1 Datos sociodemográficos.....	28
4.2 Correlación entre Estrés Laboral y Habilidades de Afrontamiento	29
4.3 Resultados Pretest.....	31
4.3 Resultados Postest	32
4.4 Resultados de la Eficacia del Tratamiento.....	32
4.5 Discusión	33
4.5.1 Limitaciones de la investigación.....	34
4.5.2 Futuras líneas de investigación	34
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

Figura 1. Elementos Diagnósticos del Estrés Laboral	11
--	-----------

Tabla 1. Tabla de Operacionalización de Variables.....	23
Tabla 2. Plan Terapéutico	25
Tabla 3. Perfil Sociodemográfico.....	28
Tabla 4. Pruebas de Normalidad de la Distribución de Datos.....	30
Tabla 5. Correlaciones entre Estrés Laboral y Estilos de Afrontamiento.....	30
Tabla 6. Resultados Pretest.....	31
Tabla 7. Resultados Postest	32
Tabla 8. Resultados de las Diferencias Pre y Post Intervención	33

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA CON MENCIÓN EN
PSICOTERAPIA**

**Eficacia de la Terapia Cognitiva Conductual en el Entrenamiento de Habilidades de
Afrontamiento para Reducir el Estrés en Docentes**

Autor: Verónica Lucía Díaz Calvachi

Director: PhD. Alexandra Yakeline Meneses Meneses

Año: 2026

RESUMEN

El estrés laboral es un problema que afecta a los trabajadores a nivel mundial, desencadenando problemas de salud mental, especialmente en contextos educativos. En este contexto, el objetivo de esta investigación fue determinar la Eficacia de la Terapia Cognitiva Conductual TCC en el Entrenamiento de habilidades de afrontamiento para reducir el estrés en docentes. Se empleó un enfoque cuantitativo, con alcance explicativo y diseño cuasiexperimental. La muestra estuvo conformada por 30 docentes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, de tipo experto, bajo criterios de inclusión y exclusión, divididos en un grupo de intervención psicológica con TCC($n=15$) y un grupo control ($n=15$). Para evaluar la eficacia de la intervención, se aplicaron instrumentos de medición antes y después de la intervención, permitiendo comparar los cambios producidos en los participantes. Los resultados mostraron diferencias significativas al comparar los cambios reportados en el grupo de intervención frente al grupo control ($t = 7,177$; $p = .001$), con un tamaño del efecto grande ($d = 2,62$; $0,79$). Estos hallazgos en conjunto comprueban la eficacia de la TCC en la mejora de las habilidades de afrontamiento para la reducción del estrés laboral en los docentes que laboran en la provincia de Imbabura.

Palabras clave: Estrés laboral, Terapia Cognitivo Conductual (TCC), Habilidades de Afrontamiento Docentes.

ABSTRACT

Work-related stress is a problem that affects workers globally, triggering mental health issues, especially in educational contexts. In this context, the objective of this research was to determine the efficacy of Cognitive Behavioral Therapy (CBT) in coping skills training to reduce stress in teachers. A quantitative approach was used, with an explanatory scope and a quasi-experimental design. The sample consisted of 30 teachers selected through non-probabilistic, expert sampling, based on inclusion and exclusion criteria, divided into a psychological intervention group with CBT ($n=15$) and a control group ($n=15$). To evaluate the efficacy of the intervention, measurement instruments were applied before and after the intervention, allowing for a comparison of the changes produced in the participants. The results showed significant differences when comparing the changes reported in the intervention group versus the control group ($t = 7.177$; $p = .001$), with a large effect size ($d = 2,62$; $0,79$). These findings, taken together, confirm the efficacy of CBT in improving coping skills for the reduction of work-related stress in teachers working in the province of Imbabura

Keywords: Work-related stress, Cognitive Behavioral Therapy (CBT), Coping Skills Teachers

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

De acuerdo con datos actualizados de la Organización Mundial de la Salud (2026) el estrés es uno de los principales factores de riesgo para la salud física y mental en la población trabajadora. Desde los organismos internacionales de salud se ha advertido que niveles elevados y sostenidos de estrés se asocian con una mayor probabilidad de desarrollar trastornos emocionales como ansiedad, depresión y agotamiento emocional, así como alteraciones fisiológicas que afectan de manera significativa el bienestar general (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 2022).

El estrés laboral no solo influye en el bienestar de los trabajadores, sino también en el funcionamiento de las organizaciones, por esta razón su presencia puede ocasionar mayores índices de ausentismo y rotación de personal, así como una disminución de la motivación y del desempeño laboral, afectando de manera significativa el rendimiento y efectividad en el trabajo (OIT, 2016).

El estrés se presenta con frecuencia en diversos entornos laborales, sin embargo, en el ámbito educativo, y particularmente en la docencia, adquiere una relevancia especial (Ying ying et al., 2025). Dado que en este contexto es una problemática que experimentan los docentes a diario, pues sus compromisos y responsabilidades, como impartir clases, cumplir con tareas administrativas, procesos de evaluación, actividades institucionales y otras exigencias propias de su profesión superar la capacidad de afrontamiento al estrés laboral (Punia, y Rajan, 2024). En este sentido, la acumulación de estas demandas puede generar presión constante y, con el paso del tiempo, favorecer la aparición de síntomas importantes de estrés laboral (Alvites Huamani, 2019).

En esta misma dirección, Alicante y Abacar (2018) demostraron que el estrés laboral repercute negativamente en la salud de los educadores, aumentando sus niveles de ansiedad, depresión y agotamiento, que repercute sobre su productividad y bienestar psicológico. Estos

síntomas adversos han sido estudiados desde diversos factores, entre estos se encontraron la edad, las horas y ritmo laboral, los salarios, y la reducción de logro (Pakdee et al., 2025).

En el contexto ecuatoriano el problema con el estrés en los docentes no es diferente al de la población mundial, esto se ha visto reflejado en diversos estudios, entre ellos, el realizado por López Sandoval et al. (2024), en el cual se mostró que las causas cotidianas del estrés en docentes de educación básica de dos instituciones ecuatorianas fueron la sobrecarga laboral, el cumplimiento de actividades administrativas y la presión por alcanzar objetivos institucionales.

Además de las condiciones laborales y las exigencias propias de la profesión, la forma en que los docentes enfrentan las situaciones difíciles también influye en la presencia del estrés laboral. En este sentido, Martínez Ramón (2015) señalaron que las estrategias o habilidades de afrontamiento desempeñan un papel importante en la manera en que los profesores responden a las demandas de su trabajo.

Si bien en los últimos años se ha incrementado el interés por estudiar el estrés laboral en los docentes, en Ecuador aún son limitadas las acciones enfocadas en ayudar a los maestros a enfrentar esta problemática. La mayoría de las investigaciones se han centrado en identificar las causas y consecuencias del estrés, mientras que son pocos los estudios que analizan o ponen en práctica habilidades que contribuyan a mejorar la manera en que los docentes manejan las presiones y desafíos de su trabajo cotidiano (Chapilliquin-Torres, 2021).

El estrés laboral en la docencia representa un desafío complejo que afecta tanto el desempeño como la calidad de vida de los educadores. Ante esta realidad, las estrategias o habilidades cognitivo-conductuales se presentan como una alternativa valiosa. Según Treviño y Ramírez (2012), estas técnicas son eficaces para el abordaje de diversas problemáticas psicológicas, ya que facilitan la comprensión y el manejo de factores que comprometen el bienestar personal. No obstante, su implementación en el contexto educativo ecuatoriano aún es incipiente, lo que hace urgente profundizar en propuestas que fortalezcan las capacidades de afrontamiento del personal docente.

Considerando este escenario, resulta imperativo atender esta problemática con mayor rigor científico. Ante la escasez de estudios que avalen la efectividad de intervenciones específicas en nuestro medio, es fundamental desarrollar alternativas que permitan no solo

comprender las causas del estrés, sino también brindar herramientas prácticas para enfrentarlo. En este sentido, se propone un entrenamiento en habilidades de afrontamiento basado en la Terapia Cognitivo-Conductual, diseñado específicamente para acompañar a los docentes en el manejo del estrés laboral y fortalecer su bienestar integral.

A partir de este planteamiento del problema, surge la pregunta ¿Cuál es el nivel de eficacia que muestra la Terapia Cognitivo Conductual en el entrenamiento de habilidades de afrontamiento para reducir el estrés laboral en docentes de secundaria?

1.2 Antecedentes

El interés por estudiar el estrés laboral en la docencia no es reciente. Pues es una problemática social que afrontan el mundo, y especialmente a los países en vías de desarrollo. En este sentido Zavala (2008) señala que, mientras en Europa las investigaciones sobre estrés docente cuentan con más de tres décadas de desarrollo, en América Latina esta problemática comenzó a recibir mayor atención a partir de los años 2000. Desde entonces, diversos estudios han permitido evidenciar la presencia y el impacto del estrés laboral en los profesionales de la educación.

La actividad docente implica una serie de exigencias que pueden afectar el bienestar de quienes la ejercen. Al respecto, Álava Vera et al. (2025) señalan que cerca del 48 % de los docentes ecuatorianos han experimentado síntomas vinculados con la fatiga y el desgaste emocional como consecuencia de las demandas de la profesión. Igualmente, los hallazgos reportados por Madrid (2019) en una investigación realizada en Perú y Ecuador, estos figuran como los países expuestos a mayores niveles de estrés laboral en el personal docente del contexto latino.

Asimismo, en México, Aldrete et al. (2003), citado en Zavala, 2008) llevaron a cabo una investigación con docentes de educación primaria, mostrando como resultado que el 25,9 % de los participantes presentaba niveles elevados de burnout, lo que puso de manifiesto la presencia de desgaste profesional en una parte importante del profesorado.

De misma forma, Fernández (2002, citado en Zavala, 2008) realizó un estudio en Lima con docentes de educación primaria pertenecientes a instituciones públicas y privadas. La investigación encontró que el 43 % de los participantes presentaba niveles altos de desgaste

psíquico o burnout, reflejaron una importante afectación en dimensiones relacionadas con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

En el contexto ecuatoriano, distintos estudios han abordado la problemática del estrés laboral en los docentes. López Sandoval et al. (2024) señalan que factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos para desarrollar adecuadamente las actividades educativas, las dificultades en el manejo de la conducta estudiantil y los cambios frecuentes en las responsabilidades laborales contribuyen a la aparición de esta problemática.

Bajo estas medidas, a nivel mundial se han aplicado estrategias que mejoran las habilidades para reducir y tratar el estrés laboral en la docencia, como la Teoría Cognitivo Conductual (TCC), que sigue un enfoque estructurado que comienza con la psicoeducación, es decir, entender cómo funciona el estrés en el cuerpo y mente (Morales, 2020).

Estudios realizados por Treviño y Ramírez (2012) destacan la utilidad de las técnicas cognitivo-conductuales para el manejo de problemáticas asociadas al estrés, al favorecer el desarrollo de recursos personales que permiten afrontar de mejor manera las dificultades cotidianas. Estos aportes permiten considerar el fortalecimiento de las habilidades de afrontamiento como un elemento relevante para promover el bienestar de los docentes y reducir los efectos negativos del estrés laboral Martínez (2015).

Resumiendo, esta sección, se puede respaldar que la Terapia Cognitivo Conductual se ha mostrado efectiva para reducir y manejar el estrés en varios entornos culturales, y especialmente en el campo laboral sanitario (Strauss et al., 2018), y en el campo laboral escolar (Igwe et al., 2024).

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la Eficacia de la Terapia Cognitiva Conductual en el Entrenamiento de habilidades de afrontamiento para reducir el estrés en docentes.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas de los docentes participantes.
- Evaluar los niveles de estrés y las habilidades de afrontamiento antes y después de la intervención en ambos grupos.

- Relacionar los niveles de estrés y las habilidades de afrontamiento utilizadas por los docentes.
- Aplicar la intervención Cognitivo Conductual al grupo de intervención.
- Comprobar las diferencias significativas que muestra la Terapia Cognitivo conductual para la mejora de las habilidades de afrontamiento y la reducción del estrés en el grupo de intervención comparado con el grupo control mediante pruebas pretest y postest.

1.4 Hipótesis

La presente investigación plantea como hipótesis que la Terapia Cognitivo-Conductual (TCC) será eficaz para aumentar las habilidades de afrontamiento y reducir los niveles de estrés laboral en docentes de educación secundaria. Se sostiene que, tras la intervención, el grupo de intervención mostrará una disminución significativa de los indicadores de estrés y un incremento en el uso de estrategias que mejoran las habilidades de afrontamiento adaptativas en comparación con el grupo control.

Operacionalmente, se espera que los participantes del grupo de intervención obtengan, en la evaluación postest, puntuaciones inferiores en el Cuestionario de Estrés Laboral (basado en las directrices de la OMS y la OIT) y, simultáneamente, puntajes más elevados en el uso de estrategias que mejoran las habilidades de afrontamiento adaptativas, medidos a través del Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

1.5 Justificación de la Investigación

Como se ha mostrado en las secciones anteriores el estrés laboral docente constituye una problemática ampliamente estudiada debido a las repercusiones que puede generar en la salud y el desempeño de los profesores (López Sandoval et al., 2024). Su impacto va más allá del ámbito personal, ya que también puede influir en la dinámica del aula y en el desarrollo del proceso educativo. En este sentido, Paredes y Troncozo (2025) señalan que la exposición constante a situaciones de estrés puede dar lugar a agotamiento profesional, ausentismo laboral y una disminución del compromiso con las actividades institucionales, afectando tanto al docente como al entorno educativo en el que se desempeña.

En esta dirección, esta investigación aporta teóricamente en el fundamento de la teoría del estrés y los estilos de afrontamiento en el contexto educativo, siendo este un especial sector de la

sociedad, resulta pertinente su profundización y ampliación teórica. Asimismo, con este estudio se pretende fundamentar la eficacia de la terapia cognitivo en el contexto laboral escolar ecuatoriano, esto contribuiría al desarrollo de programas encaminados a reducir el estrés en el personal docente, administrativo y la comunidad educativa en general, mediante una mayor comprensión del fenómeno derivada de este estudio.

Por otra parte, esta investigación tendrá alcances de tipo prácticos, pues se plantea la construcción de un protocolo de intervención, el cual pueda ser operativo en la atención psicoterapéutica grupal entre grupos de docentes. Este material podría servir para replicarlo, sugerirlo o de mostrarse operativo aplicarlo en otros contextos educativos y de investigación, permitiendo sentar las primeras bases teóricas de la intervención en formato grupal en la población laboral escolar ecuatoriana.

Por último, esta investigación va en alineación con la agenda de desarrollo sostenible, en los objetivos 3, que promueve la salud y bienestar. Asimismo, en concordancia con la línea de investigación de la Universidad Técnica del Norte “Salud y Bienestar”.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Estrés Laboral

La Organización Mundial de la Salud (2026) define al estrés como “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil”. En este sentido un contexto específico que podría conllevar a situaciones de estrés es el campo escolar, cuando esto ocurre se puede describir a este escenario como estrés laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés es una respuesta física y emocional que surge cuando la persona percibe que las exigencias del entorno superan los recursos que tiene para enfrentarlas. En el ámbito laboral, este fenómeno se relaciona con la forma en que se organiza el trabajo, las tareas asignadas y las relaciones dentro del entorno profesional. De esta manera, el estrés aparece cuando las demandas del puesto exceden las capacidades del trabajador o cuando sus habilidades no se ajustan a lo que la organización espera.

El término estrés laboral está reconocido dentro de los Descriptores en Ciencias de la Salud (2018), que lo definen como un conjunto de reacciones psicológicas y conductuales adversas ocasionadas por las presiones, demandas de los trabajadores, colaboradores, ambiente laboral y otros aspectos contextuados al trabajo.

Bajo esta línea conceptual, se conoce que el término estrés fue introducido por primera vez por Selye (1936), quien describió diversos tipos de estrés, entre estos el estrés de tipo adaptativo conocido como eustrés, que contribuye al mantenimiento de la homeostasis; en cambio el distrés, que por lo general surge de la exposición al estrés de forma sistemática, es un tipo de estrés negativo, debido a los efectos que ocasiona como ansiedad, fatiga afectando la productividad

2.1.1 Modelos Explicativos del Estrés Laboral

2.1.1.1. Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrinson

La distinción entre persona y ambiente (Persona- Ambiente) es una de las características básicas en este modelo. Esta distinción se convierte por tanto en una condición para la

conceptualización de los niveles de ajuste Persona - Ambiente, siendo esta la base de causación recíproca entre el individuo y su entorno (Rodríguez y de Rivas, 2011). La segunda característica del modelo es la distinción explícita entre dimensiones objetivas y perceptivas tanto de la persona como del ambiente. En este sentido, Harrison (1978) considera importante analizar el efecto diferencial entre características objetivas tanto de la persona y el ambiente frente a percepciones del individuo tanto de sí mismo (autoconcepto) como del entorno. Por tanto, al establecer los niveles de ajuste, se analizan tanto los niveles de ajuste persona-ambiente, objetivo y perceptivo, así como los niveles de ajuste entre la percepción del ambiente y sus características objetivables, y el nivel de precisión en la autovaloración del sujeto (Lazarus y Folkman, 1984). La aplicación de este modelo en las distintas investigaciones empíricas ha llevado a una modificación del mismo al observar que los niveles de ajuste objetivos persona-ambiente no mostraban un impacto apreciable en la salud mental, a menos que fuese percibido por el sujeto y por tanto llevado a la dimensión subjetiva de los niveles de ajuste

2.1.1.2 Modelo Transaccional y de Afrontamiento ante el Estrés

El modelo transaccional del estrés es una propuesta teórica que busca explicar cómo las personas experimentan el estrés a partir de la interacción entre sus características personales y las demandas del entorno. Según Lazarus y Folkman (1984, citados en Camacho Gómez et al., 2024), este modelo plantea que el estrés no depende únicamente de los eventos externos, sino de la forma en que cada individuo los interpreta y evalúa. Desde este enfoque, la persona realiza una valoración cognitiva en la que primero determina si una situación representa una amenaza o un desafío, y posteriormente analiza los recursos que tiene disponibles para afrontarla. En este sentido, el estrés surge cuando existe un desequilibrio entre las exigencias del entorno y la percepción de la propia capacidad para responder a ellas.

2.1.1.3 Modelo de Facetas ampliado de Beehr y Newman

El modelo de estrés laboral, conceptualiza el estrés como un fenómeno multifacético en el que distintos elementos interactúan de manera dinámica (Beehr y Newman, 1978). En esta estructura, los estresores laborales se ubican en el ámbito ambiental, mientras que la respuesta de estrés corresponde a las consecuencias personales. Para que se considere estrés ocupacional deben estar presentes tanto los estresores como las respuestas asociadas. Otras facetas del modelo

permiten analizar el impacto de variables adicionales que intervienen en el proceso. En particular, la faceta personal incluye características estables del individuo, como la personalidad o los factores sociodemográficos, los cuales pueden influir en la manera en que se experimenta o se responde al estrés. Las consecuencias organizativas, por su parte, se refieren a los comportamientos que afectan la eficacia de la empresa, como el ausentismo, la rotación de personal o las fluctuaciones en el rendimiento laboral. Un aspecto relevante es la inclusión de la duración, subrayando la dimensión temporal del estrés, a menudo subestimada en la investigación (García-Vázquez et al., 2019). Posteriormente, el modelo fue ampliado para diferenciar entre los estresores laborales y otras características situacionales, reconociendo que estas últimas pueden moderar la relación entre los estresores y las demás variables del proceso. Además, se da un papel más explícito a las características personales como factores moderadores y como posibles generadores directos de respuestas de estrés. Finalmente, el modelo incorpora los conceptos de afrontamiento y adaptación, los cuales representan las estrategias o habilidades utilizadas para gestionar los efectos negativos de los estresores tanto a nivel individual como organizacional, especialmente en contextos laborales de la salud (Okuara et al., 2021).

2.1.1.4 Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs

Esta teoría establece que es necesario analizar cuatro niveles distintos de estrés. Por un lado, el estrés como estímulo, los estresores, que toman ese rol en la medida en que el sujeto percibe el estímulo y lo evalúa como amenaza (Meurs y Perrewé., 2011). Dicha evaluación dependería de las experiencias previas y las expectativas de resultado que tenga el propio sujeto. En segundo lugar, la experiencia de estrés, es decir, la percepción subjetiva cognitiva y emocional de sentirse estresado. Posteriormente la respuesta de estrés, entendida desde este paradigma como el incremento de arousal cerebral o como proceso de activación por estrés. En este sentido, la evaluación de la respuesta de estrés se realiza mediante registros psicofisiológicos, neuroendocrinos, psicoimmunológicos, comportamentales y de bioquímica cerebral. Y, por último, el *feedback* de la respuesta de estrés, donde la persona percibe los cambios periféricos producidos por la respuesta de estrés, o lo que es lo mismo, la propia experiencia de la respuesta de estrés. Debido a la novedad de la inclusión de este paradigma en el estudio del estrés laboral, aún no constan estudios empíricos en las bases de datos (Ursin & Eriksen, 2004).

2.1.2 Indicadores Clínicos y Medición del Estrés Laboral

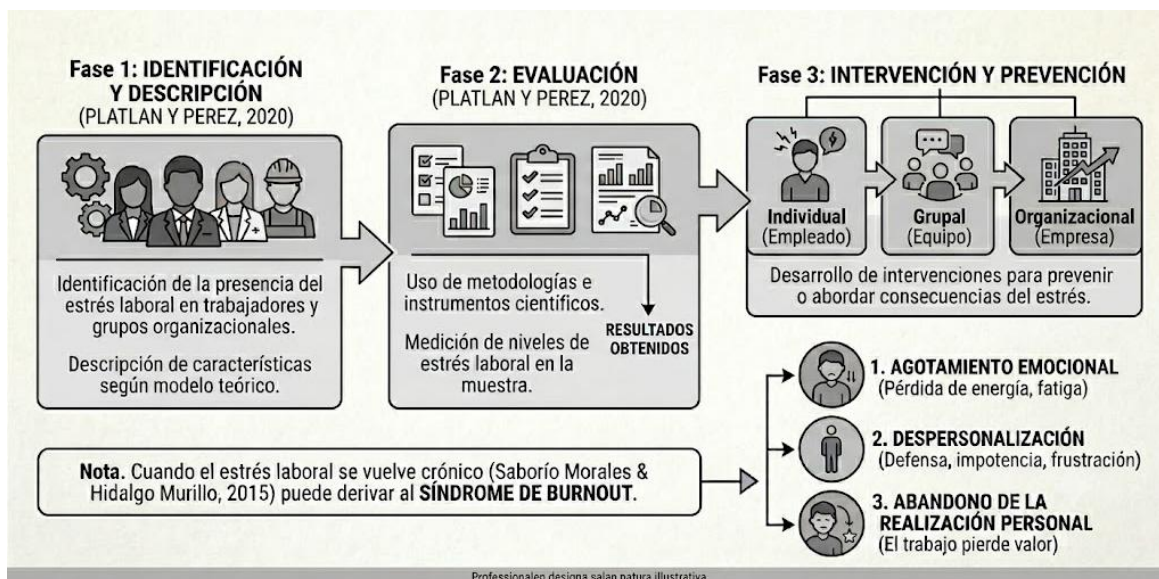
De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2026), el estrés provoca dificultades en la atención y concentración, impide a las personas relajarse, mantiene focos de alerta y ansiedad, generando irritabilidad y sensación de malestar. Además, el estrés puede causar dolor de cabeza o en otras partes del cuerpo, malestar gástrico, dificultades para dormir o alteraciones del apetito. Cuando el estrés llega a una fase crónica, puede agravar problemas de salud y provocar un aumento del consumo de tabaco, bebidas alcohólicas y otras sustancias.

Las situaciones estresantes puedan aumentar el riesgo de trastornos mentales graves, afectando la sensación de bienestar, entre los síntomas más vinculados están la depresión y la ansiedad. Hay problemas de salud mental que pueden deberse a la persistencia del estrés si este ha empezado a afectar a nuestra vida y nuestro desempeño educativo o laboral (Aguirre-Palacios y Jaramillo-Montaña., 2024).

Es importante mencionar que cuando el estrés laboral se vuelve crónico puede desencadenar en síndrome de Burnout (Ruotsalainen et al., 2015), siendo un trastorno reconocido como un factor de riesgo laboral debido a su impacto negativo en la calidad de vida, la salud mental e incluso por su potencial de poner en peligro la vida (Saborío e Hidalgo, 2015). Aunque, no está incluido en el DSM-V ni en el CIE-11, suele definirse como una respuesta inadecuada al estrés crónico, caracterizada por un desgaste emocional, actitudes de despersonalización y una reducción en la eficacia personal.

El estrés laboral se mide en tres fases, siendo la primera la identificación y descripción, la segunda la de evaluación, y la tercera intervención y prevención (Patlán Pérez, 2020). (Figura 1).

Figura 1. Elementos Diagnósticos del Estrés Laboral



Nota. Adaptado de Patlán Pérez (2020). Diagrama generado por IA (Google Gemini, 2026)

2.1.3 Estrés Laboral en el Contexto Educativo

En el contexto educativo, el estrés laboral se ha consolidado como una problemática que afecta de manera significativa el bienestar de los docentes y su desempeño profesional. Al respecto, García Sandoval (2025) señala que este tipo de estrés se encuentra estrechamente relacionado con las exigencias propias del entorno educativo, las cuales no solo responden a la carga de trabajo, sino también a factores culturales, organizacionales y sociales que influyen en la dinámica escolar. En este sentido, cuando estas demandas superan los recursos del docente, pueden generar un desgaste progresivo que impacta tanto en su salud emocional como en la calidad de su labor educativa

2.1.4 Riesgos Psicosociales y Estrés laboral docente

En el contexto educativo, los riesgos psicosociales se refieren a aquellas condiciones propias del entorno laboral que pueden influir en el bienestar de los docentes y en el desarrollo de

su trabajo. En relación con ello, Vizuite Arza y Moreira Macías (2025) indican que estos factores suelen estar vinculados con la sobrecarga de tareas, la presión institucional, las exigencias emocionales del ejercicio docente y ciertas dificultades en el clima laboral. Cuando estas situaciones se prolongan en el tiempo, pueden dar lugar a la aparición de estrés laboral, afectando tanto la salud emocional del profesorado como su desempeño en el proceso de enseñanza.

2.2 Estrategias de Afrontamiento

Los estilos de afrontamiento, son definidos por Lazarus y Folkman (1984, 1986) como “los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que el individuo desarrolla para gestionar demandas externas o internas evaluadas como estresantes”. Comprenden cinco dimensiones principales:

- La solución de problemas, centrada en la búsqueda de estrategias, habilidades y alternativas ante conflictos.
- El soporte social, que implica la búsqueda de apoyo emocional o informativo en otros.
- Las fantasías, caracterizadas por el refugio en la esperanza de soluciones milagrosas ante la ansiedad.
- La evitación, que consiste en rehuir la situación para prevenir posibles consecuencias negativas.
- La autculpa, donde el individuo realiza una reevaluación cognitiva crítica, asumiendo su responsabilidad personal frente al problema.

Según Castagnetta (2016), el afrontamiento se entiende como “el conjunto de estrategias o habilidades cognitivas y conductuales que las personas utilizan para hacer frente a situaciones que pueden resultar demandantes o que sobrepasan sus recursos”. En este sentido, el afrontamiento influye en la adaptación psicológica y en la capacidad de mantener el equilibrio emocional frente a distintas exigencias de la vida cotidiana. Según la autora, el afrontamiento puede expresarse de distintas maneras según cómo la persona perciba la situación estresante. En algunos casos, se orienta directamente a resolver el problema cuando este es visto como manejable; en otros, se centra más en regular las emociones cuando la situación supera el control del individuo. También existen formas de afrontamiento en las que la persona decide tomar distancia temporal del problema, ya sea distrayéndose o posponiendo la respuesta activa hasta

sentirse con más recursos para enfrentarlo. Estas formas de afrontamiento varían según el contexto y la evaluación que haga cada persona de la situación (Castagnetta, 2016).

2.3 Terapia Cognitivo Conductual

La Terapia Cognitivo-Conductual (TCC) es un enfoque terapéutico que ayuda a las personas a reconocer y analizar los pensamientos que pueden estar afectando su bienestar emocional y su comportamiento. A través de sesiones guiadas por un profesional de la salud mental, se busca comprender la relación entre lo que se piensa, se siente y se hace, con el fin de promover respuestas más saludables y efectivas ante distintas situaciones de la vida diaria (Rachman, 2015). Este enfoque terapéutico es uno de los que más evidencia científica ha mostrado para la gestión del estrés (Thoma & McKay, 2015).

Cabe destacar, que la TCC ha sido ampliamente estudiada en diversas culturas, mostrando en la mayoría de los escenarios de intervención beneficios tanto a corto como largo plazo. Esto aporta significativamente a su utilidad en el campo escolar, pues son espacios con tiempos reducidos y poco presupuesto para invertir en intervenciones en salud mental a largo plazo (Huey et al., 2023).

2.3.1 Modelo Teórico de la Terapia Cognitivo Conductual

En la década de 1960, Aaron Beck desarrolló la terapia cognitivo-conductual (TCC) o terapia cognitiva. Este modelo plantea que las emociones y las conductas de una persona no dependen únicamente de las situaciones que vive, sino también de la manera en que las interpreta (Chand et al., 2022). Desde esta perspectiva, muchas de las dificultades emocionales pueden estar relacionadas con pensamientos erróneos o poco realistas que influyen en la forma de percibir los acontecimientos. Por ello, la Terapia Cognitivo-Conductual busca ayudar a las personas a reconocer estos patrones de pensamiento y sustituirlos por interpretaciones más ajustadas a la realidad (Dobson, 2013). Además, considera que los cambios más significativos se producen cuando se trabajan las creencias profundas que influyen en la manera de pensar y actuar de cada individuo, mediante la triada cognitiva que se traduce en pensamientos, emociones y conductas (Méndez, 2022).

2.3.2 Técnicas nucleares de la TCC Aplicadas al Manejo del Estrés

La terapia cognitivo – conductual se fundamenta en la teoría del aprendizaje, vinculando principios del condicionamiento clásico, operante y el aprendizaje vicario. Para el manejo terapéutico, esta terapia está fundamenta en el método científico, con el fin de validar la eficacia de sus técnicas mediante la investigación (Muñoz-Sanjosé y Valero-Pérez, 2012).

Una técnica básica en la terapia cognitiva conductual es análisis funcional de la conducta. Con esta técnica, podemos encontrar los estímulos que desencadenan el problema. Estos estímulos pueden ser situaciones, personas, sensaciones o recuerdos. Las estrategias que mejoran las habilidades de afrontamiento que se utilizan en esta técnica son:

- La respuesta cognitiva: se refiere a los pensamientos y creencias que una persona tiene cuando procesa los estímulos.
- La respuesta fisiológica: incluye las reacciones biológicas y los síntomas físicos que una persona experimenta ante una situación determinada.
- La respuesta conductual: son las acciones que una persona hace para enfrentar el problema. Estas acciones pueden ser conductas de escape, evitación o inhibición.
- Las consecuencias son el impacto que tiene la conducta: pueden proporcionar un alivio inmediato, pero también pueden reforzar la conducta y empeorar el problema a largo plazo.
- Las variables del organismo y los factores ambientales: incluyen elementos como la historia de aprendizaje, el estado biológico, el estilo personal y las habilidades de afrontamiento.

Otra técnica importante a la antes mencionada es la reatribución, que busca modificar interpretaciones erróneas sobre las causas de un problema o síntoma (Ruiz Fernández et al., 2013). Sus aspectos clave son:

- Identificación de sesgos: Permite al paciente cuestionar pensamientos automáticos o creencias desadaptativas que perpetúan el malestar.
- Análisis de alternativas: El paciente evalúa explicaciones más realistas, incorporando factores externos o situacionales.

- **Reestructuración cognitiva:** La reestructuración cognitiva es una técnica que busca ayudar a las personas a reconocer aquellos pensamientos que influyen en la forma en que interpretan las situaciones que viven. A partir de ello, se promueve el análisis de estas ideas para reemplazar aquellas que resultan poco útiles por otras más realistas y equilibradas. Este proceso puede contribuir a una mejor gestión de las emociones y a una respuesta más adecuada frente a las dificultades o situaciones estresantes que se presentan en la vida diaria (Simos y Hofmann, 2013).

En el contexto educativo, los docentes suelen recurrir a diferentes estrategias o habilidades para hacer frente a las presiones y demandas de su trabajo. Entre ellas, la reestructuración cognitiva ocupa un lugar importante, ya que permite analizar las situaciones desde una perspectiva diferente y menos negativa. Al respecto, Yaguana Calle (2022), en una investigación realizada con docentes de la ciudad de Loja, mostró que la estrategia de afrontamiento más utilizadas frente al estrés es la reestructuración cognitiva.

Otras técnicas complementarias expuestas por Ruiz Fernández et al. (2013) son:

- **La visualización guiada:** es una técnica que ayuda al usuario/ paciente a imaginar situaciones positivas para modificar y reestructurar los pensamientos con la ayuda de una terapeuta.
- **El diálogo socrático:** es una técnica que consiste en hacer preguntas que ayuden a los usuarios a examinar sus creencias y pensamientos.
- **La intención paradójica:** es una técnica que busca cambiar los patrones de pensamiento y conducta, mediante la toma de consciencia de la situación.
- **Resolución de problemas:** permite el entrenamiento en resolución de problemáticas, mediante la simplificación y especificación de la situación en contexto.
- **Autoinstrucciones:** consiste en aprender a regularse siguiendo patrones mentales encaminados a reducir los pensamientos negativos o conductas descontroladas.
- **Distracción:** es una estrategia que permite al usuario cambiar el foco de atención.
- **Relajación:** consiste en ejercicios psico físicos que incluye la respiración para reducir la tensión muscular y mental.
- **Rutinas Diarias:** consiste en planificar y organizar sus actividades diarias.

- **Diario de Pensamientos:** es una estrategia útil para registrar sus pensamientos y emociones para tomar conciencia de los esquemas mentales.

2.3.3 Evidencia Empírica de la Eficacia de la TCC

La Terapia Cognitivo-Conductual es una de las terapias más utilizadas en la actualidad debido a los resultados que ha mostrado en el tratamiento de distintos problemas psicológicos. Su enfoque práctico permite a las personas desarrollar habilidades para afrontar sus dificultades y mantener los cambios logrados a lo largo del tiempo (Azor y Asociados, 2023).

La evidencia científica respalda ampliamente la eficacia de la Terapia Cognitivo-Conductual en el abordaje de diversos problemas psicológicos. Según Hernández Pineda et al. (2025), estudios previos han reportado mejorías significativas en pacientes que recibieron este tipo de intervención, observándose además efectos que se mantuvieron después de finalizado el tratamiento.

En un estudio realizado en la Escuela Abraham Castellanos de San José del Cabo, Lieras Manríquez et al. (2025) encontraron que el estrés de los docentes estaba relacionado con situaciones frecuentes de su trabajo, como la carga administrativa, los problemas de disciplina en el aula, los conflictos con padres de familia y la falta de apoyo institucional. Los autores señalan que, después de aplicar un programa basado en la Terapia Cognitivo-Conductual, los docentes presentaron una disminución en sus niveles de estrés y una mejor respuesta frente a las exigencias de su labor diaria.

En el contexto de la docencia, la Terapia Cognitivo-Conductual ha demostrado ser un enfoque útil para el manejo del estrés laboral, al proporcionar herramientas que ayudan a mejorar la forma en que los docentes enfrentan las demandas de su trabajo. En una investigación realizada con docentes universitarios de Bogotá, en el cual desarrolló una propuesta de intervención basada en el enfoque cognitivo-conductual se demostró que estas herramientas favorecieron el desarrollo de habilidades para afrontar de mejor manera las exigencias del trabajo y promover el bienestar de los docentes (Bohórquez Martínez, 2025).

2.4 Marco Legal

La presente investigación se sustenta en el marco jurídico vigente en el Ecuador, el cual garantiza el derecho a la salud, el trabajo digno y la protección del bienestar de los trabajadores, especialmente en contextos educativos donde el estrés laboral constituye un factor relevante. En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en el artículo 32 el derecho a la salud, incluyendo el bienestar físico y mental de las personas.

Asimismo, en el artículo 33 reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas, lo que implica la protección de la salud integral del trabajador dentro de su entorno laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Desde esta perspectiva, el estrés laboral en docentes se considera una condición que afecta directamente estos derechos fundamentales.

De igual manera, el artículo 326 de la Constitución señala que el Estado garantizará un trabajo en condiciones justas, seguras y saludables, lo cual respalda la necesidad de prevenir riesgos laborales, incluidos los de tipo psicosocial como el estrés.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010) establece en su normativa la importancia de garantizar el bienestar del personal académico y promover condiciones adecuadas para el desarrollo de las funciones docentes dentro de las instituciones de educación superior (Consejo de Educación Superior, 2010). Esto refuerza la relevancia de intervenir en factores que puedan afectar el desempeño docente, como el estrés laboral.

Asimismo, la Ley Orgánica de Salud (2017) reconoce la salud como un derecho integral que incluye la salud mental, estableciendo la responsabilidad del Estado en la prevención de enfermedades y trastornos relacionados con factores psicosociales (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2017). En este sentido, el estrés laboral forma parte de las condiciones que pueden afectar el equilibrio emocional de los trabajadores. En conjunto, estas disposiciones legales justifican la importancia de abordar el estrés laboral en docentes desde una perspectiva integral, respaldando la aplicación de intervenciones psicológicas basadas en la Terapia Cognitivo-Conductual.

Este estudio se desarrolló bajo criterios éticos que garantizan el respeto y la protección de los participantes durante todo el proceso investigativo. En este sentido, se consideraron principios fundamentales como la autonomía, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia. Asimismo, el estudio contó con la aprobación del Comité de Posgrado de la Universidad Técnica del Norte

(UTN), asegurando el cumplimiento de las normas y lineamientos éticos establecidos para la investigación científica.

Para la ejecución del estudio, se gestionó la autorización correspondiente con las autoridades de la institución educativa participante. Posteriormente, se informó a los docentes sobre los objetivos de la investigación, las actividades previstas y el uso de la información obtenida, permitiéndoles tomar una decisión libre e informada respecto a su participación. Como constancia de ello, cada participante suscribió el respectivo consentimiento informado.

De igual manera, se garantizó la confidencialidad de los datos recopilados y la protección de la identidad de los participantes. La información obtenida fue utilizada exclusivamente con fines académicos y científicos, evitando cualquier forma de identificación individual mediante la codificación de los registros. Además, se respetó el derecho de los docentes a retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que ello implicara consecuencias o afectaciones de ninguna naturaleza.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Descripción del Área de Estudio

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa República del Ecuador, institución de carácter fiscal, ubicada en el cantón Otavalo, provincia de Imbabura. Esta institución fue seleccionada debido a la presencia de docentes que manifestaron niveles moderados y altos de estrés laboral, así como por la disposición de las autoridades institucionales para facilitar el desarrollo del estudio.

El contexto educativo fiscal presentó condiciones relevantes para el análisis del estrés laboral docente, tales como altas demandas académicas, administrativas y organizacionales, lo que permitió evaluar la efectividad de la intervención cognitivo-conductual en un entorno real y representativo.

3.2 Enfoque de la Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que permitió medir de manera objetiva las variables de estudio mediante instrumentos estandarizados y analizar los datos obtenidos a través de procedimientos estadísticos. Este enfoque facilitó la comparación de los niveles de estrés laboral y las habilidades de afrontamiento antes y después de la aplicación de la intervención cognitivo-conductual, tanto en el grupo de intervención como en el grupo control. El enfoque cuantitativo resultó pertinente para establecer relaciones entre las variables y comprobar la hipótesis planteada, garantizando rigor metodológico, objetividad y replicabilidad de los resultados, conforme a los lineamientos propuestos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

El estudio se llevó a cabo mediante un diseño cuasi experimental, de tipo pretest–posttest con grupo cuasicontrol y grupo cuasiexperimental, dado que no fue posible realizar la asignación aleatoria de los participantes. Este diseño permitió evaluar los efectos de la intervención cognitivo-conductual sobre las habilidades de afrontamiento y los niveles de estrés laboral docente, comparando los resultados obtenidos antes y después de la intervención.

El alcance de la investigación fue explicativo, ya que buscó identificar evidencias de la eficacia entre la aplicación de la Terapia Cognitivo Conductual y la reducción del estrés laboral, así como el fortalecimiento de las habilidades de afrontamiento adaptativas en docentes de educación secundaria. Este tipo de alcance permitió analizar el impacto directo de la intervención y comprobar la hipótesis de investigación planteada.

3.3 Población y Muestra

La población de estudio estuvo conformada por docentes de educación secundaria de la Unidad Educativa República del Ecuador. La muestra estuvo constituida por 30 docentes, quienes cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. Los participantes fueron distribuidos en dos grupos: Grupo de intervención: 15 docentes, Grupo control: 15 docentes.

La selección de la muestra se realizó con el método no probabilístico mediante muestreo intencional, considerando la viabilidad del estudio, la disponibilidad de los participantes y la necesidad de contar con docentes que presentan niveles moderados y altos de estrés laboral en la evaluación inicial del pretest.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de inclusión

- Ser docente de educación secundaria.
- Encontrarse en ejercicio activo durante el período de estudio.
- Presentar niveles moderados o altos de estrés laboral.
- Firmar el consentimiento informado de manera voluntaria.
- Contar con disponibilidad para asistir a las sesiones de intervención.

Criterios de exclusión

- Docentes que no completaron la evaluación pretest.
- Personas con afecciones psicológicas severas que limitaran su participación.
- Participantes con inasistencia superior al 20 % de las sesiones programadas.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La intervención se sustentará en el enfoque cognitivo conductual e integrará habilidades como la identificación de estresores laborales, reestructuración cognitiva, regulación emocional y

fortalecimiento de recursos personales (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Para la medición de las variables de estudio se aplicarán los siguientes instrumentos:

Cuestionario Sociodemografico Ad Hoc

Se aplicará un cuestionario sociodemográfico Ad hoc con fines descriptivos, orientado a caracterizar la muestra participante y facilitar la interpretación de los resultados del estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Cuestionario para la Evaluación del Estrés Laboral basado en las Directrices de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo

El Cuestionario permite identificar factores de riesgo psicosocial y reacciones asociadas al estrés en el entorno laboral docente. El instrumento será aplicado en dos momentos (pretest y postest), utilizando una escala tipo Likert, lo que posibilita comparar los niveles de estrés laboral antes y después de la intervención.

El cuestionario utilizado se fundamenta en las directrices internacionales OMS–OIT (2016), ampliamente reconocidas para la evaluación de riesgos psicosociales y estrés laboral en contextos educativos y organizacionales. Se empleó la versión adaptada al español que mostró una confiabilidad por el método de consistencia interna ($\alpha = 0.92$) (Medina et al., 2007).

El Cuestionario se agrupa en las siguientes dimensiones:

- Clima Organizacional: Agrupa los ítems 1, 10, 11, 20.
- Estructura Organizacional: Agrupa los ítems 2, 12, 16, 24.
- Territorio Organizacional: Agrupa los ítems 3, 15, 22.
- Tecnología: Agrupa los ítems 4, 14, 25.
- Influencia del líder: Agrupa los ítems 5, 6, 13, 17.
- Falta de cohesión: Agrupa los ítems del 7, 9, 18, 21.
- Respaldo del grupo: Agrupa los ítems 8, 19, 13.

Se califica de acuerdo al puntaje asignado en las siguientes opciones:

- Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

- 4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Los rangos y niveles de estrés en su versión original adaptada al español son:

- Bajo Nivel de Estrés: menos de 90 puntos.
- Nivel intermedio: entre 90 y 117 puntos.
- Estrés: 117 a 153 puntos.
- Alto Nivel de Estrés: mayor a 153 puntos.

Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

Este instrumento, validado en población española y adaptado para uso en Latinoamérica, evalúa distintos estilos de afrontamiento, tanto adaptativos como desadaptativos. Consta de 42 ítems agrupados en siete dimensiones, mostrando una validez interna de ($\alpha = 0.70$ a 0.80) (Sandín y Chorot., 2003).

El cuestionario tiene 42 preguntas que se dividen en 7 secciones, cada una con 6 preguntas.

- La sección sobre enfocarse en resolver el problema incluye las preguntas 1, 8, 15, 22, 29 y 36.
- La sección sobre enfocarse en los propios pensamientos y sentimientos negativos incluye las preguntas 2, 9, 16, 23, 30 y 37.
- La sección sobre ver el lado positivo de las cosas incluye las preguntas 3, 10, 17, 24, 31 y 38.
- La sección sobre expresar abiertamente los sentimientos incluye las preguntas 4, 11, 18, 25, 32 y 39.
- La sección sobre evitar problemas incluye las preguntas 5, 12, 19, 26, 33 y 40.
- La sección sobre buscar ayuda de otros incluye las preguntas 6, 13, 20, 27, 34 y 41.

- La sección sobre la religión incluye las preguntas 7, 14, 21, 28, 35 y 42.

La forma en que se responden las preguntas es mediante una escala que va de 0 a 4, donde 0 significa “nunca”, 1 significa “casi nunca”, 2 significa “a veces”, 3 significa “casi siempre” y 4 significa “siempre”. Dada la ausencia de baremos clínicos estandarizados para el CAE, los niveles de uso de cada dimensión se establecieron mediante la técnica de percentiles. Se definieron tres rangos para categorizar la intensidad de las habilidades de afrontamiento: bajo ($\leq P33$), medio ($P33$ a $P66$) y alto ($> P66$).

3.5 Procedimiento

El procedimiento inició con el contacto formal con las autoridades de la Unidad Educativa República del Ecuador, quienes autorizaron la ejecución del estudio. Posteriormente, se realizó la socialización del proyecto con los docentes y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes.

A continuación, se aplicaron los instrumentos de evaluación correspondientes al pretest para medir los niveles iniciales de estrés laboral y las habilidades de afrontamiento. Posteriormente, el grupo de experimental participó en la intervención cognitivo conductual estructurada, desarrollada en 12 sesiones, mientras que el grupo control no recibió intervención durante este período.

Una vez finalizada la intervención, se aplicaron nuevamente los instrumentos en el postest a ambos grupos. Finalmente, los datos obtenidos fueron organizados y procesados para su análisis estadístico, conforme al plan de análisis establecido.

Con el propósito de garantizar una adecuada coherencia metodológica entre los objetivos planteados y el proceso de recolección de datos, a continuación, se presenta la tabla de operacionalización de las variables (Tabla 1). Esta permite definir de manera clara las dimensiones, indicadores, técnicas e instrumentos empleados en la investigación.

Tabla 1. Tabla de Operacionalización de Variables

Variable	Variable conceptual	Variable operacional	Dimensiones	Indicadores	Codificadores	Escala
----------	---------------------	----------------------	-------------	-------------	---------------	--------

Estrés laboral	Conjunto de reacciones psicológicas y conductuales adversas ocasionadas por las presiones, demandas de los trabajadores, colaboradores, ambiente laboral y otros aspectos contextuados al trabajo (Descriptores de Ciencias de la Salud, 2018).	Cuestionario de Estrés Laboral (OIT, 2016)	Clima Organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	1, 10, 11, 20 2, 12, 16, 24 3, 15, 22 3, 14, 25 5, 6, 13, 17 7, 9, 18, 21 8, 19, 23	1: Si la condición NUNCA es fuente de estrés. 2: Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés. 3: Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés. 4: Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés. 5: Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. 6: Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés. 7: Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.	Ordinal
Habilidades de Afrontamiento	Son esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que el individuo desarrolla para gestionar demandas externas o internas evaluadas como estresantes (Lazarus y Folkman, 1984)	Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) (Sandín y Chorot, 2003)	Focalizado en la solución del problema (FSP) Autofocalización negativa (AFN) Reevaluación positiva (REP) Expresión emocional abierta (EEA) Evitación (EVT)	Incluye las preguntas 1, 8, 15, 22, 29 y 36. Incluye las preguntas 2, 9, 16, 23, 30 y 37. Incluye las preguntas 3, 10, 17, 24, 31 y 38. Incluye las preguntas 4, 11, 18, 25, 32 y 39.	0: "nunca", 1: "casi nunca" 2: "a veces" 3: "casi siempre" 4: "siempre"	Ordinal

			Búsqueda de apoyo social (BAS)	Incluye las preguntas 5, 12, 19, 26, 33 y 40.		
			Religión	Incluye las preguntas 6, 13, 20, 27, 34 y 41.		
				Incluye las preguntas 7, 14, 21, 28, 35 y 42.		
Factores Socio demográficos	Indicadores utilizados para describir a las personas en términos de edad, raza / etnia, sexo, género, nivel educativo en el idioma principal, situación laboral, ingresos, profesión, estado civil, número total de personas que viven en la casa y condiciones de vida, y factores similares.	<i>Encuesta Ad Hoc</i>	Género	Respuesta 1 de la encuesta socio demográfica	Masculino: 1 Femenino: 2	Nominal
			Edad	Respuesta 2 de la encuesta socio demográfica	Edad en años	Continua
			Nivel de escolaridad alcanzado	Respuesta 3 de la encuesta socio demográfica	Años de escolaridad	Continua

3.6 Intervención Psicológica

La actividad de campo consistió en la aplicación de un protocolo terapéutico en formato grupal dirigido y planificado con los docentes del centro participante. A continuación, en la tabla 2 se muestra las fases, número de sesiones y las técnicas empleadas en cada reunión para conseguir los resultados terapéuticos.

Tabla 2. Plan Terapéutico

Fases	Número de sesión	Actividades	Técnicas y Habilidades del	Tiempo/frecuencia
-------	------------------	-------------	----------------------------	-------------------

			Modelo Cognitivo Conductual	
Pre-intervención	1	Aplicar los test Diagnóstico de grupo	Encuesta Ad Hoc Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)	2 horas/ semanal
Intervención	2 y 3	Iniciación de plan de intervención	Inventario de Pensamientos Automáticos Análisis funcional de la conducta Registro de pensamientos	2 horas/ semanal
	4, 5	Desarrollo de la terapia mediante el entrenamiento en técnicas de relajación y autorregulación	Ejercicio de visualización guiada Ejercicio Diálogo Socrático Ejercicio Intención paradójica	2 horas/ semanal
	6, 7	Entrenamiento en resolución de problemas	Autoinstrucciones Distracción. Reatribución	2 horas/ semanal
	8	Instalación de hábitos	Rutinas Diarias	2 horas/ semanal
	9, 10, 11	Modificación conductual	Diario de pensamientos Ejercicios de atención plena basado en Mindfulness	2 horas/ semanal
Post intervención	12	Aplicación del Postest	Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)	2 horas/ semanal

3.7 Plan de Análisis de Datos

El análisis de datos se realizó mediante el software estadístico IBM SPSS (versión 25), tras la sistematización de la información en una matriz de Excel. Inicialmente, se emplearon técnicas de estadística descriptiva para caracterizar la muestra sociodemográficamente y establecer los valores basales de las puntuaciones de estrés percibido y habilidades de afrontamiento.

Para el análisis inferencial, primero se verificó la normalidad de las variables mediante la prueba de Shapiro-Wilk ($p = 0 > 0.05$). Posteriormente, se examinó la relación entre el estrés laboral y los estilos de afrontamiento utilizando la prueba de correlación de Pearson, dado que los datos cumplieron con los supuestos de normalidad y escala requeridos. Para contrastar los resultados entre el grupo de intervención y el grupo control, se aplicó la prueba t de Student para muestras independientes, estableciendo un nivel de significancia de $p < .05$ y reportando valores de $p < .001$ cuando correspondió. Finalmente, se calculó el tamaño del efecto mediante la d de Cohen para estimar la magnitud del impacto de la Terapia Cognitiva Conductual, fortaleciendo así la interpretación y la validez de los hallazgos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Datos sociodemográficos.

En relación con las características sociodemográficas de la muestra, se contó con un total de 30 participantes cuya edad media fue de 47,93. En cuanto a la distribución por género, se muestra un porcentaje mayoritariamente masculino (51,7%). La mayoría tiene estado civil soltero/a, casado/a (37,9%), formación de tercer nivel (58,6) y un tipo de contrato definitivo (75,9%) (Tabla 3).

Tabla 3. Perfil Sociodemográfico

Variables Cuantitativas	Media	Desviación Estándar
Edad	47,43	12,10
Variables Cualitativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Género		
<i>Masculino</i>	16	53,3
<i>Femenino</i>	14	46,7
Estado Civil		
<i>Soltero/a</i>	11	36,7
<i>Casado/a</i>	12	40,0
<i>Divorciado/a</i>	5	16,7
<i>Viudo/a</i>	1	3,3
<i>Unión libre</i>	1	3,3
Formación Académica		
<i>Tercer nivel</i>	18	60,0
<i>Cuarto nivel</i>	12	40,0
Tipo de Contrato		
<i>Definitivo</i>	21	70,0
<i>Provisional</i>	3	10,0
<i>Ocasional</i>	6	20,0

4.2 Correlación entre Estrés Laboral y Habilidades de Afrontamiento

Como se muestra, en la tabla 4 se realizó el análisis de distribución de normalidad de datos, asumiendo en la mayoría de pruebas y subpruebas el cumplimiento de este supuesto, con excepción de la subprueba reevaluación positiva y religión, que no cumplen el supuesto. En este sentido la solución estadística cuando una de las variables a comparar si cumple el supuesto y la otra no, es seleccionar la prueba de inferencia que muestre mayor robustez. En este sentido, se aplicó la prueba de correlación de Pearson para el análisis de la asociación entre variables.

La tabla 5, se muestra el análisis de correlación, identificando patrones específicos en la gestión del estrés de los docentes evaluados. Se destaca, en primer lugar, una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre el estrés laboral y el estilo de Evitación (EVT) ($r = .607$, $p < .001$), lo que sugiere que, ante niveles elevados de estrés, los docentes tienden a recurrir a estrategias evitativas, como negar el problema o distanciarse de las tareas estresantes, en lugar de abordarlo directamente.

En contraste, se observaron correlaciones negativas significativas entre el estrés laboral y los estilos de Expresión Emocional Abierta (EEA) ($r = -.441$, $p = .015$) y Autofocalización Negativa (AFN) ($r = -.389$, $p = .033$). Estos hallazgos indican que un incremento en el estrés percibido por los docentes está asociado con una menor tendencia a expresar sus emociones y una reducción en los pensamientos autorreferenciales negativos.

Por otro lado, los estilos de Búsqueda de Apoyo Social (BAS), Reevaluación Positiva (REP), Focalización en la solución del problema (FSP) y Religión no presentaron una relación estadísticamente significativa con el estrés laboral en esta muestra ($p > .05$), lo que sugiere que, para los docentes participantes en la provincia de Imbabura, estas estrategias no operan como factores moduladores directos del estrés laboral.

Tabla 4. Pruebas de Normalidad de la Distribución de Datos

Variable	Estadístico	gl	p
Pretest: Estrés Laboral	0.942	30	0.1
Pretest: FSP	0.974	30	0.64
Pretest: AFN	0.932	30	0.057
Pretest: REP	0.915	30	0.02
Pretest: EEA	0.934	30	0.062
Pretest: EVT	0.927	30	0.04
Pretest: BAS	0.94	30	0.093
Pretest: Religión	0.881	30	0.003
Posttest: Estrés Laboral	0.794	30	< .001
Posttest: FSP	0.9	30	0.008
Posttest: AFN	0.931	30	0.051
Posttest: REP	0.919	30	0.025
Posttest: EEA	0.968	30	0.492
Posttest: EVT	0.884	30	0.003
Posttest: BAS	0.898	30	0.008
Posttest: Religión	0.926	30	0.038
Diferencia: Estrés Laboral	0.785	30	< .001
Diferencia: FSP	0.933	30	0.06
Diferencia: AFN	0.973	30	0.635
Diferencia: REP	0.962	30	0.339
Diferencia: EEA	0.947	30	0.138
Diferencia: EVT	0.945	30	0.127
Diferencia: BAS	0.963	30	0.376
Diferencia: Religión	0.942	30	0.101

Tabla 5. Correlaciones entre Estrés Laboral y Estilos de Afrontamiento

Correlaciones	r de Pearson	p (bilateral)
Estrés laboral - Focalizado en la solución del problema (FSP)	-0.339	0.067
Estrés Laboral - Autofocalización negativa (AFN)	-0.389*	0.033
Estrés Laboral - Reevaluación positiva (REP)	0.106	0.577
Estrés Laboral- Expresión emocional abierta (EEA)	-0.441*	0.015
Estrés Laboral - Evitación (EVT)	.0607**	< .001
Estrés Laboral- Búsqueda de apoyo social (BAS)	-0.347	0.06
Estrés Laboral- Religión	0.037	0.846

4.3 Resultados Pretest

La tabla 6 muestra los puntajes promedio de cada variable evaluada, el estrés laboral y los estilos de afrontamiento. Dado que los puntajes de los test, provinieron de una distribución normal, se aplicó la prueba t Student para muestras independientes, mostrando en el análisis de inferencia estadística con un 95% de confiabilidad, que no existen diferencias significativas en los puntajes de la variable estrés laboral entre el grupo de control y el grupo de intervención, ambos partieron en igualdad de condiciones antes de la aplicación terapéutica, manteniendo niveles de bajos a moderados. Respecto a los estilos de afrontamiento, únicamente la subescala expresión emocional abierta mostró una media mayor en el grupo control, comparado con el grupo de intervención, sin embargo, al tratarse sólo de esa subescala se prestó especial atención durante las sesiones terapéuticas, y se lo consideró para ser declarado en la sección de limitaciones. Este primer resultado fue importante para el estudio, pues por temas de ética siempre se debe asegurar que exista una equivalencia entre ambos grupos.

Tabla 6. Resultados Pretest

Variables Dependientes	Test	Grupo control M (D.E)	Grupo de Intervención M (D.E)	Estadístico t	Valor p
Estrés Laboral	Cuestionario de Estrés Laboral OIT	90,20 (36,52)	97,93 (25,09)	1,288	0.208
Estilos de Afrontamiento	Focalizado en la solución del problema (FSP)	14,80 (4,16)	16,0 (3,35)	0,869	0.392
	Auto focalización negativa (AFN)	19,33 (2,87)	19,27 (2,86)	-0,064	0.950
	Reevaluación positiva (REP)	11,87 (4,15)	13,40 (3,46)	1,098	0.281
	Expresión emocional abierta (EEA)	18,73 (4,0)	15,60 (4,23)	-2.080	0.047
	Evitación (EVT)	19,20 (2,67)	18,67 (2,35)	-580	0.567
	Búsqueda de apoyo social (BAS)	12,47 (3,99)	10,67 (2,99)	-1,396	0.174
	Religión	14,13 (4,91)	15,20 (6,01)	0,532	0.599

Nota. M=Media; D. E= Desviación Estándar

4.3 Resultados Posttest

La tabla 7 muestra los puntajes promedio de cada variable evaluada, el estrés laboral y los estilos de afrontamiento. Dado que los puntajes de los test, provinieron de una distribución normal, se aplicó la prueba t Student para muestras independientes, mostrando en el análisis de inferencia estadística con un 95% de confiabilidad, que existen diferencias significativas en los puntajes de la variable estrés laboral y estilos de afrontamiento entre el grupo de control y el grupo de intervención. Se evidenció una disminución significativa del estrés laboral en el grupo de intervención respecto al grupo control. Asimismo, el grupo de intervención mostró mayor adaptabilidad en el uso de estilos de afrontamiento para el afrontamiento del estrés laboral.

Tabla 7. Resultados Posttest

Variables Dependientes	Test	Grupo control M (D.E)	Grupo de Intervención M (D.E)	Estadístico t	Valor p
Estrés Laboral	Cuestionario de Estrés Laboral OIT	90, 80 (36,30)	50,07 (5,35)	-3,557	.001
Estilos de Afrontamiento	Focalizado en la solución del problema (FSP)	14,33 (3,79)	20,53 (1,80)	5,716	<.001
	Auto focalización negativa (AFN)	18,80 (2,65)	7,33 (3,01)	-11,060	<.001
	Reevaluación positiva (REP)	11,0 (3,60)	20,47 (1,92)	8,973	<.001
	Expresión emocional abierta (EEA)	15,73 (3,17)	8,67 (3,01)	-6,252	<.001
	Evitación (EVT)	17,40 (1,68)	7,93 (5,01)	-6,924	<.001
	Búsqueda de apoyo social (BAS)	10,87 (3,58))	21,93 (1,48)	11,049	<.001
	Religión	13,20 (4,34)	20,67 (2,25)	5,905	<.001

Nota. M=Media; D. E= Desviación Estándar

4.4 Resultados de la Eficacia del Tratamiento

La Tabla 8 presenta los puntajes promedio de estrés laboral. Al verificar que los datos seguían una distribución normal, se utilizó una prueba t de Student para muestras independientes.

El análisis estadístico, con un nivel de confianza del 95%, mostró diferencias significativas entre los cambios promedio (pre y post intervención), es decir, el grupo de intervención obtuvo una mayor disminución del estrés laboral al compararlo con el grupo control. Adicionalmente, el tamaño del efecto se mostró grande ($d = 2,62$: 0,79), comprobando y respaldando la eficacia de la Terapia Cognitivo Conductual en la reducción del estrés laboral.

Tabla 8. Resultados de las Diferencias Pre y Post Intervención

Variables Dependientes	Test	Grupo control M (D.E)	Grupo de Intervención M (D.E)	Estadístico t	Valor p	Cohen's d; Tamaño del Efecto
Estrés Laboral	Cuestionario de Estrés Laboral OIT	-0,60 (1,24)	47,87 (26,12)	7,177	0.001	$d = 2,62$: 0,79

Nota. M=Media; D. E= Desviación Estándar

4.5 Discusión

En el estudio realizado, se pudo evidenciar en respuesta al primer objetivo específico que existe importantes niveles de estrés laboral en el personal docente, problema que ya ha sido identificado en diferentes entornos y culturas, de tal manera, que parece ser una problemática socio laboral frecuente entre las comunidades educativas, tal como lo ha demostrado los estudios previos (Yingying et al., 2025; Punia, y Rajan, 2024).

El principal problema que enfrente la población docente es la ausencia de programas, estrategias de apoyo en psicoeducación para enfrentar el estrés laboral, y la sobredemanda de trabajo que existe en este ámbito (Alvites Huamaní, 2019). Tal como se ha evidenciado en esta investigación la muestra de docentes afrontan niveles de estrés considerables que representa riesgo de desencadenar en problemas de salud mental importantes, como las ya mostradas en otras poblaciones con similar sintomatología (Alicante y Abacar, 2018).

Al parecer la terapia cognitivo conductual sigue siendo una herramienta de primera línea para abordar esta problemática, no solamente por los resultados de eficacia mostrados en nuestros docentes participantes, sino por su impacto en término de costes y recursos, siendo una terapia con resultados a corto plazo (Treviño y Ramírez (2012).

La terapia cognitivo conductual mostró una mayor adaptabilidad en el uso estilos de afrontamiento para el estrés adecuados, lo cual representa una ventaja importante para la población docente que se benefició de este estudio, pues el entrenamiento en habilidades mediante la psicoeducación conlleva a resultados a largo plazo, que además podrían tener un impacto en toda la comunidad educativa (Morales, 2020). Aportando al bienestar de los docentes y reducir los efectos negativos del estrés laboral (Martínez, 2015).

4.5.1 Limitaciones de la investigación

La muestra empleada en este estudio fue pequeña, y representa a un sector focalizado en contexto educativo del contexto ecuatoriano, por lo cual requiere de una ampliación a otras zonas geográficas y unidades educativas que permitan generalizar los resultados.

4.5.2 Futuras líneas de investigación

Los hallazgos de este estudio constituyen un punto de partida fundamental para la promoción de la salud mental y la mitigación del estrés laboral en entornos educativos. En consonancia con la Agenda de Desarrollo Sostenible, esta investigación subraya la importancia de fortalecer el bienestar docente como motor de una educación de calidad. Las futuras líneas de investigación deberían profundizar en el impacto a largo plazo de las habilidades de afrontamiento analizadas, examinando cómo una gestión eficaz del estrés incide no solo en la salud del educador, sino también en los resultados de aprendizaje y en el clima escolar, consolidando así el vínculo entre bienestar docente y excelencia educativa.

CONCLUSIONES

- La muestra evaluada de docentes mostró niveles de estrés laboral entre bajos e intermedios, justificando la necesidad de la intervención, desde un enfoque preventivo.
- Este estudio confirma que los docentes bajo altos niveles de estrés laboral recurren predominantemente a estrategias de afrontamiento pasivas o evitativas, careciendo de recursos de afrontamiento activo o apoyo social que mitiguen su malestar. Estos resultados justifican la implementación de programas basados en Terapia Cognitivo Conductual (TCC), orientados a reestructurar los patrones evitativos y fomentar habilidades de afrontamiento centradas en el problema y la regulación emocional, las cuales son fundamentales para garantizar un entorno educativo saludable
- La terapia cognitiva conductual disminuyó de forma significativa los niveles de estrés laboral en el grupo de intervención al compararlos con el grupo control.
- La terapia cognitivo conductual mejoró la adaptabilidad de habilidades en el uso de estrategias de afrontamiento del estrés laboral.
- Al comparar las pruebas pre y post intervención se evidenció que el grupo de intervención logró mayores cambios significativos en la reducción del estrés laboral y mejora de habilidades de afrontamiento para el estrés laboral, comparado con el grupo control.

RECOMENDACIONES

- Evaluar los niveles de estrés en el ámbito educativo, en referencia al personal docente, generando estrategias focalizadas en optimizar el clima organizacional y carga laboral para reducir el estrés.
- Implementar intervenciones breves grupales basadas en la Terapia Cognitiva Conductual para comunidades educativas.
- Fomentar la promoción de la salud mental y disminuir las enfermedades mentales graves en los docentes ecuatorianos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre-Palacios, J. L. ., & Jaramillo-Montaña, M. J. . (2024). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en población con hipertensión arterial. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 7(3), 70-78. <https://doi.org/10.62452/kj4aej93>
- Azor y Asociados. (2023). *¿Cuáles son las principales aplicaciones de la Terapia Cognitivo-Conductual?* Portal Psicología y Mente. <https://psicologiymente.com/clinica/cuales-son-aplicaciones-de-la-terapia-cognitivo-conductual>
- Álava Vera, L. A., Mora Lasluiza, K. I., Lorenzo Benítez, R., Cano de la Cruz, Y., & Marcillo Vera, F. (2025). *Factores de estrés docente en educación básica rural: análisis comparativo entre instituciones públicas y privadas en Santo Domingo, Ecuador Neosapiencia. Revista Especializada En Ciencias De La Educación*, 3(2), 455-469. <https://doi.org/10.64018/neosapiencia.v3i2.49>
- Aliante, G., y Abacar, M. (2018). Fontes de Stress Ocupacional em Professores do Ensino Básico e Médio em Moçambique, Brasil e Portugal: Uma Revisão Sistemática de Literatura. *Revista Internacional Em Língua Portuguesa*, (33), 95–110. <https://doi.org/10.31492/2184-2043.RILP2018.33/pp.95-11>
- Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Beehr, T. A., y Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bohórquez Martínez, O. M. (2025). *Intervención psicosocial cognitivo-conductual para el manejo del estrés en docentes universitarios* [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/70137>
- Beatriz Marisol García Sandoval (2025). *El estrés laboral en el contexto educativo: una huella profunda al interior de una estructura cultural* <https://www.infobroker.com.mx/wp-content/uploads/2025/04/Estres-laboral-en-el-contexto-educativo.pdf>

- Castagnetta. (2016). Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos?. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>
- Chand, S. P., Kuckel, D. P., y Huecker, M. R. (2022). *Cognitive behavior therapy*. StatPearls Publishing. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470241/>
- Constitución de la República del Ecuador (2008).
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Camacho Gómez, O., Pedroza Cabrera, F. J., Navarro Contreras, G., de la Roca Chiapas, J. M., & Fulgencio Juárez, M. (2024). Modelo transaccional del estrés y estilos de afrontamiento en investigación psicológica del estrés: Análisis crítico. *Uaricha*, 22, 42-53. <https://doi.org/10.35830/kcgm5244>
- Chapilliquin-Torres, L. M. (2021). Estilos de Afrontamiento del Estrés Laboral en los Empleados del Sector Público. *Economía y Negocios*, 12(2), 122-140.
<https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.977>
- Descriptores en Ciencias de la Salud. (2018). DeCS. Bvsalud.org.
- Dobson K. S. (2013). The science of CBT: toward a metacognitive model of change?. *Behavior therapy*, 44(2), 224–227. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2009.08.003>
- Fraley, Sara. (2025). *¿Cómo funciona la terapia cognitivo-conductual? Una guía sobre su proceso y beneficios*. Centro Rowan de Medicina Conductual.
<https://rowancenterla.com/how-does-cognitive-behavioral-therapy-work-a-guide-to-its-process-benefits/>
- Igwe, J. N., Edikpa, E. C., Chikaodinaka, O. A., Ani, M. I., Ekeh, D. O., Eze, N. J., Nweze, B. N., Metu, I. C., Mbelede, N. G., Ezemoyih, C. M., & Ugwuanyi, C. S. (2024). Effectiveness of cognitive behavior therapy on occupational stress management among administrative, language, science and vocational education staff within open and distance learning centers: A randomized controlled trial evaluation. *Medicine*, 103(9), e37231.
<https://doi.org/10.1097/MD.00000000000037231>
- García-Vázquez, F. I., Valdés-Cuervo, A. A., Parra-Pérez, L. G., Reyes-Escalera, A., y Martínez-Ferrer, B. (2019). Estrés, apoyo social y clima escolar como predictores del burnout docente. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 156-167.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

- Huey, S. J., Jr, Park, A. L., Galán, C. A., & Wang, C. X. (2023). Culturally Responsive Cognitive Behavioral Therapy for Ethnically Diverse Populations. *Annual review of clinical psychology*, 19, 51–78. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-080921-072750>
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York, NY: Springer.
- Lieras Manríquez, E., Lieras Manríquez, M., y Mesta Loaiza, A. C. (2025). *Nivel de estrés y sus consecuencias en la práctica docente en la Escuela Abraham Castellanos de San José del Cabo*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 6(6).
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5130>
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010).
<https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- López Sandoval, M. A., García Pesantez, M. J., Lorenzo Benítez, R., y Herrera Navas, C. D. (2024). Revelando las causas cotidianas del estrés en docentes de educación básica: caso de dos instituciones ecuatorianas. Revista Uniandes Episteme, 11(2), 216–230.
<https://doi.org/10.61154/rue.v11i2.3414>
- Natalia Méndez (2022). *Intervención cognitivo-conductual para un alto grado de malestar ante actividades laborales: un estudio de caso*. ACADEMO, vol. 10, núm. 1, pp. 30-46, 2023 Universidad Americana. <https://doi.org/10.30545/academo.2023.ene-jun.4>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2017). *Ley Orgánica de Salud*.
<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGANICA-DE-SALUD.pdf>
- Martínez Ramón, Juan Pedro. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 9. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- Madrid, T. (2019). El sistema educativo de Ecuador: un sistema, dos mundos. Revista Andina de Educación, 2(1), 8–17. <https://doi.org/10.32719/26312816.2019.2.1.2>
- Meurs, J. A., y Perrewé, P. L. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*, 37(4), 1043–1068.
<https://doi.org/10.1177/0149206311400612>
- Medina, T., Preciado, M. L., y Pando, M. (2007). Estrés laboral y su asociación con problemas de salud en una muestra de trabajadores de una empresa industrial. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 8(4).

- Muñoz-Sanjosé, A., y Valero-Pérez, M. (2012). Técnicas cognitivo-conductuales de fácil aplicación en Atención Primaria. *Semergen - Medicina de Familia*, 38(4), 226-234.
<https://doi.org/10.1016/j.semergen.2012.02.003>
- Organización Internacional del trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo*. OIT.
<https://www.ilo.org/es/resource/statement/estr%C3%A9s-en-el-trabajo-acabemos-con-esta-carga>
- Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo. (28 de septiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para hacer frente a los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (30 de marzo de 2026). *Estrés*. Consultado de:
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Pakdee, S., Cheechang, P., Thammanoon, R., Krobpet, S., Piya-Amornphan, N., Puangsri, P., y Gosselink, R. (2025). Burnout and well-being among higher education teachers: Influencing factors of burnout. *BMC Public Health*, 25(1), Artículo 1409. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22602-w>
- Pineda, R. H., Jácome Granda, C. S., Pazmiño Lascano, D. F., Villegas Rassa, Ángel D., Cisneros Oñate, A. C., Menéndez Sornoza, J. N., ... Buenaño Méndez, E. J. (2025). Uso de la terapia cognitivo-conductual en el tratamiento de trastornos obsesivo-compulsivos . *Ibero-American Journal of Health Science Research*, 5(2), 377–383.
<https://doi.org/10.56183/iberojhr.v5i2.83>
- Punia, S., y Rajan, A. M. (2024). Stress, anxiety, and burnout among educators during the COVID-19 pandemic. *Discover Psychology*, 4(1), Artículo 158.
<https://doi.org/10.1007/s44202-024-00262-y>
- Simos, G., y Hofmann, S. G. (2013). *Cognitive behavioral therapy for anxiety disorders: A practitioner book*. Wiley-Blackwell.
<https://translate.google.com/translate?u=https://cogbtherapy.com/cognitive-restructuring-in-cbt&hl=es&sl=en&tl=es&client=srp>
- Silva-Ruz, C., Martínez Ríos, M. A., Carbajal-Gutiérrez, B., Fiscal-López, Ó. J., Chuquiure-Valenzuela, E., García-Romero, D., y Sánchez-Sosa, J. J. (2022). Ditrés psicológico y necesidades de información insatisfechas en pacientes con insuficiencia cardiaca y disfunción ventricular sin trastorno psiquiátrico previamente diagnosticado. Estudio

- transversal en un centro de referencia nacional. *Archivos de Cardiología de México*, 92(1), e36. <https://doi.org/10.24875/acm.200004531>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Seyle, H. (1936). A Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*, 138(3479), 32–32.
<https://doi.org/10.1038/138032a0>
- Paredes Reyes, S. N., y Troncozo Guevara, K. D. (2025). *Prevalencia del estrés laboral en los docentes del sector público en las escuelas y colegios del distrito 17D02 de Pichincha – Quito* [Tesis de grado, Universidad de las Américas]. Repositorio Institucional UDLA.
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/17649>
- Rachman S. (2015). The evolution of behaviour therapy and cognitive behaviour therapy. *Behaviour research and therapy*, 64, 1–8.
<https://doi.org/10.1016/j.brat.2014.10.006>
- Rodríguez Carvajal, R., y de Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl.), 121-128. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Ruotsalainen, J. H., Verbeek, J. H., Mariné, A., & Serra, C. (2015). Preventing occupational stress in healthcare workers. *The Cochrane database of systematic reviews*, 2015(4), CD002892.
<https://doi.org/10.1002/14651858.CD002892.pub5>
- Strauss, C., Gu, J., Pitman, N., Chapman, C., Kuyken, W., & Whittington, A. (2018). Evaluation of mindfulness-based cognitive therapy for life and a cognitive behavioural therapy stress-management workshop to improve healthcare staff stress: study protocol for two randomised controlled trials. *Trials*, 19(1), 209. <https://doi.org/10.1186/s13063-018-2547-1>
- Seyle, H. (1936). A Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*, 138(3479), 32–32.
<https://doi.org/10.1038/138032a0>

- Trinidad Gómez (2024). *¿Qué es la regulación emocional?* <https://psiconecta.org/blog/que-es-la-regulacion-emocional>
- Treviño, Jorge Ramírez, y Ramírez, Mónica Teresa González. (2012). Estrategias cognitivo-conductuales para el manejo del estrés en alumnos mexicanos de bachillerato internacional. *Alternativas en Psicología*, 16(26), 26-38.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2012000100003&lng=pt&tlng=es.
- Thoma, N., Pilecki, B., & McKay, D. (2015). Contemporary Cognitive Behavior Therapy: A Review of Theory, History, and Evidence. *Psychodynamic psychiatry*, 43(3), 423–461.
<https://doi.org/10.1521/pdps.2015.43.3.423>
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29(5), 567–592. [https://doi.org/10.1016/S0306-4530\(03\)00091-X](https://doi.org/10.1016/S0306-4530(03)00091-X)
- Yaguana Calle, Linda Yamilex (2022). *Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja* [Trabajo de titulación, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Digital de la Universidad Nacional de Loja.
<https://dspace.unl.edu.ec/handle/123456789/25666>
- Yingying, S., Omar, M. K., & Ismail, N. (2025). Job stress and burnout among lecturers: a systematic literature review and meta analysis. *Frontiers in psychology*, 16, 1673812.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1673812>
- Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: Conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 73-74. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056868.pdf>