



Sinergias educativas
ISSN: 2661-6661
compasacademico@icloud.com
Grupo Compás
Ecuador

Talleres de prevención para la disminución del estrés laboral en docentes

Prevention workshops to reduce work stress in teachers

Sinergias educativas, vol E, 2021

Gómez Palacios, Emperatriz

Doctorado en Educación, Universidad Cesar Vallejo, p7000036170@ucvvirtual.edu.pe,

ORCID: 0000-0002-4769-5992, Google Scholar:

<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=x9lfH24AAAAJ>

Jacinto Chunga, Juan José

Doctorado en Educación, Universidad Nacional de Piura, jjacintoc@unp.edu.pe, ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-8238-8947>, Google Scholar:

<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=HBNk3ekAAAAJ>

Cruz Cisneros, Víctor Francisco

Doctorado en Educación, Universidad Cesar Vallejo, vcruzci8@ucvvirtual.edu.pe, ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-0429-294X>, Google Scholar:

<https://scholar.google.es/citations?hl=es&pli=1&user=sburkikAAAAJ>

Resumen

La investigación tiene como finalidad establecer el efecto de la ejecución de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en docentes. El estudio se realizó en base a una investigación aplicada de diseño cuasi experimental, que inició con la designación de dos grupos de docentes de control y experimental a quienes se les aplicó en dos ocasiones distintas un cuestionario de estrés laboral validado por juicio de expertos y respaldado por el coeficiente Omega de Mc Donald igual a 0.779. Los resultados descriptivos resaltan que el estrés laboral en el pretest fue similar en ambos grupos, no obstante, en el posttest, el grupo experimental bajo sustantivamente el estrés laboral hasta en un 80.0% después de recibir el tratamiento experimental de las 12 sesiones; mientras que los resultados inferenciales con U de Mann Whitney (40.99) de rango promedio con una Sig.= 0.000 determinaron la comprobación de la hipótesis general del estudio. En conclusión, la aplicación de los talleres de prevención ayudó a disminuir de manera significativa el estrés laboral de los docentes del grupo experimental y en cada una de sus dimensiones.

Palabras clave: Talleres, prevención, estrés laboral, docente, secundaria.

Abstract

The research aims to establish the effect of the execution of prevention workshops to reduce work stress in teachers. The study was carried out based on applied research of a quasi-experimental design, which began with the appointment of two groups of control and experimental teachers to whom a work stress questionnaire validated by expert judgment and supported on two different occasions was applied. times the McDonald's Omega coefficient equal to 0.779. The descriptive results highlight that work stress in the pretest was similar in both groups, however, in the posttest, the experimental group substantively underwent work stress by up to 80.0% after receiving the experimental treatment of the 12 sessions; while the inferential results with U of Mann Whitney (40.99) of average rank with a Sig. = 0.000 determined the verification of the general hypothesis of the study. In conclusion, the application of the prevention workshops helped to significantly reduce the work stress of the teachers of the experimental group and in each of its dimensions.

Key words: Workshops, prevention, work stress, teacher, secondary school.

1. Introducción

El estrés deteriora la salud a escala mundial afectando a millones de trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2016), y en los últimos dos años, el problema se agudizó con la pandemia del Coronavirus. Los directivos de las distintas organizaciones saben de su existencia, pero son muy pocos los que implementan estrategias de prevención.

Estudios realizados en América Latina, revelan que los trabajadores de organizaciones empresariales presentan elevados niveles de estrés, 63,0% en Venezuela, 54,0% en Ecuador y 49,0% en Panamá; 29,0% en Perú y 26,0% en Colombia (Mejía et al., 2019). Con la misma tendencia, el 30,0% de trabajadores españoles presentaba un nivel alto de estrés laboral (Martínez Martínez, 2020).

Respecto al estrés laboral de los docentes en América Latina durante la pandemia, se observó que el 23,7% tiene estrés alto y 20,0% muy alto (Castellanos Muñoz et al., 2021). A nivel nacional, el 51,6% de administrativos y docentes presentan estrés laboral, el 45,7% estrés severo y 39,2% estrés depresivos (Paima Olivari et al., 2019). A nivel local, el estrés de los docentes se ve reflejada en la presentación de la planificación corta, preparación de las clase y la presentación de los informes pedagógicos; y la acumulación de deudas impagas (Parihuamán, 2017).

El estudio se justifica teóricamente en los postulados de las teorías de disponibilidad de recursos y la modificación de cómo se percibe la seguridad laboral vinculada a los talleres de prevención (Fernández Rodríguez, 2012); al igual que las teorías fisiológica Selye de 1935 y la “interacción o transacción”, desarrolladas por Lazarus y Folkman en el año de 1984. Segundo tiene la justificación práctica porque da una alternativa de solución a un problema de salud con altos niveles de estrés laboral de los docentes. Alcanza una justificación metodológica porque un programa de talleres de prevención para bajar los niveles de estrés de los docentes. Desde lo social, se beneficia a todos los docentes y a la comunidad científica.

Para apoyar el estudio se han seleccionados los antecedentes más significativos tales como el de Camacho (2015) que decidió proponer estrategias para disminuir el estrés de los trabajadores administrativos de fiscalización en Mérida, Venezuela, a partir de la identificación de la presión laboral por exceso de trabajo. La investigación de Zorrilla Hidalgo (2017) que solucionó el problema del cansancio emocional y despersonalización de los docentes, usando como alternativa la realización personal. Del mismo modo, Acosta Contreras y Burguillos Peña (2014) aplicaron estrategias de afrontamiento para resolver problemas, y manejar mejor el distrés emocional generada por el entorno. En esa misma lógica, el estrés fue disminuido de manera significativa con la aplicación del programa de intervención (Vandiya & Etikariena, 2018). Otra forma de disminuir el estrés docente es afianzando las relaciones de

amigos y familiares (Ferguson et al., 2017); o generando estrategias de afrontamiento con ejercicios de relajación, la distracción personal y el ejercicio físico (Wallnäs & Jendle, 2017). Un estudio de diagnóstico desarrollado por Díaz Hernández (2017) registraron que aquellos trabajadores con altos niveles de estrés presentan mayor riesgo cardiovascular. Con la misma intención anterior, la investigación de Sarsosa Prowesk y Charria Ortiz, (2018) llegaron a la conclusión de capacitar al personal los altos niveles de estrés fisiológico, psicoemocional y laboral de los trabajadores. El estudio de Kirigo Gitonga y Mugo Ndag (2016), encontró que el estrés docente se genera por la planificación curricular de corto plazo, la evaluación y la entrega de informes. En la misma línea, el estudio de Aravena y González (2021) revela que el estrés docente es producto del acompañamiento directivo y la recarga laboral del trabajo pedagógico produciendo estrés emocional. Una situación totalmente distinta ocurre con los docentes finlandeses que no presentan estrés laboral por las buenas condiciones laborales, frente a los pakistaníes que sí lo presentan por miedo al despido y las publicaciones de trabajo (Naima & Kaj Björkqvist, 2017). De igual manera se aprecia el trabajo de Zaheer Hamid y Botha (2015) donde el estrés docente es condicionado por el nivel de satisfacción, ascenso, desempeño y lealtad.

En el ámbito nacional, el estudio de Ochoa (2018) registró una vinculación positiva y alta tomando en cuenta el estrés laboral y el actuar del educador en Arequipa. Por otro lado, la investigación de Domínguez (2020) registró en un grupo de docentes un nivel de 84,7% de estrés medio y un 15,3% de nivel alto. Con la misma tendencia Guzmán (2017) observó que, el 28,9% de los docentes tienen un estrés bajo, 49,4% un estrés moderado y 21,7% un estrés alto. Así mismo, son múltiples los factores de derivación del estrés demandas psicológicas emocionales y carga de trabajo (Tacca Huamán & Tacca Huamán, 2020). O por exceso de sobrecarga laboral, plan de clase e informes pedagógicos (OBryan, 2019).

La aplicación de talleres de prevención se fundamenta en las teorías establecidas por Fernández Rodríguez (2012), denominadas la primera como *Teoría de la disponibilidad de recursos*, compuesta por estrategias de afrontamiento con el uso técnicas cognitivo conductuales, relajación o ejercicio físico; la *Teoría de modificación de la percepción de la seguridad laboral*, donde se establece dos vías la individual que busca incrementar y potenciar las estrategias de afrontamiento, y la grupal, la cual se logra con políticas y prácticas organizacionales; las *Teorías por etapas primaria, secundaria y terciaria*, donde la primera busca la disposición de los recursos para manejar el estrés; la segunda, trata de la autonomía y responsabilidad con la organización; y la tercera es anticiparse para evitar amenazas; así mismo, se fundamenta en los enfoques como prevención y como intervención. En la prevención puede darse a nivel personal y organizacional. En el nivel personal se actúa desde el

estrés individual, en tanto que el organizacional, se desarrolla a través de programas, técnicas, talleres y estrategias de intervención pudiendo ser educativas, pedagógicas, psicológicas y hasta sociales (Havermans et al., 2018). En cuanto al modelo se sigue la pauta de los modelos de afrontamiento del estrés a través de talleres de prevención, estos pueden ser a través de los modelos de algunos de los estilos personales de afrontamiento como el estilo confrontativo, el cual consiste en enfrentar el problema de manera directa; el estilo de evitación trata de huir del problema del estrés; el estilo catártico, pone en juego las emociones (Franco Taboada, 2015).

En cuanto al estrés laboral se sustenta en las teorías fisiológica, la de los sucesos vitales, y la teoría de la interacción o transacción. La primera desarrollada por Selye en 1935, percibe el estrés como un proceso fisiológico de naturaleza normal en virtud a una estimulación, activación y respuesta del organismo (Rosales Fernández, 2016). La segunda planteada por Holme y Rahe en 1967, es entendida como una continuidad de eventos sociales que requieren de un ajuste habitual del individuo, generando un cambio habitual (Sandín & Chorot, 2017). La tercera es desarrollada por Lazarus y Folkman en el año de 1984, y esta busca maximizar las habilidades cognitivas, como mediadores entre el incentivo externo y las manifestaciones de los estresores (Rosales Fernández, 2016). Además, el estrés se sustenta en tres grandes enfoques tales como responder desde la óptica psicobiológica del ser, el estrés como factor estimulante y el estrés como un elemento intermedio entre el sujeto y su entorno (Espinoza Ortíz et al., 2018). En cuanto al modelo se sustenta en integración multimodal, los cuales plantean que, el estrés debe entenderse como un conjunto de categorías que participan sincrónica y diacrónicamente (Espinoza Ortíz et al., 2018). En la definición de las variables Rodríguez Fernández (2014), considera que en los talleres de prevención se diseñan un conjunto de estímulos positivos que trata de influir en el cambio conductual en este caso en la reducción del estrés laboral. De igual manera, Meza Cano et al. (2016) conceptualiza los talleres de prevención, como un medio que sirve para planificar, estructurar y desarrollar una temática de capacitación, de formación con el propósito de formar, influir un comportamiento emocional. En tanto que, Alfaro Valverde y Badilla Vargas (2015), lo concibe como una oportunidad de cambio, de prácticas personales y organización innovadora. Meza Cano et al. (2016) lo definen como una estructura cuyos elementos son la introducción, las actividades y el cierre. Desde la óptica Martínez González et al. (2017) el taller ayuda al docente a manejar el estrés y a disminuir los riesgos sobre su salud personal (Martínez González et al., 2017).

Desde los argumentos conceptuales, Celik (2018) define el estrés laboral como una forma de tensión individual generado por un conglomerado de factores que se encuentran configurados en el contexto laboral o por factores externos muy estrechos,

pudiendo resultar de manera negativa o positiva. En efecto con el estrés encima, se produce una combinación de tres elementos los pensamientos negativos, el ambiente y las respuestas físicas.

Con respecto al estrés puede entenderse como un comportamiento inesperado del organismo frente a estímulo dado (Mendes Rodrigues et al., 2020). El estrés docente se define como la experiencia de emociones negativas desagradables resultado de algunos aspectos de su trabajo los cuales inciden en su nivel cognitivo, motivacional y emocional (Harmsen et al., 2018). El estrés laboral es concebido como condición de interacción y de contexto para que el docente busque un cambio que asegure el equilibrio psicológico o fisiológico para conseguir un funcionamiento normal de la vida (Asmaa et al., 2018). De igual manera, el estrés es definido como reacciones adaptativas negativas como frustración, ansiedad, depresión, ira experimentada por un docente debido a amenazas las cuales afectan en sus habilidades, aspecto emocional, recursos, control o de su salud física, rendimiento y calidad de bienestar (Felistus Wangui et al., 2016). De acuerdo a Félix Verduzco et al (2018) define el estrés como una reacción fisiológica cuando se enfrenta a un estímulo del contexto, pudiendo manifestarse de manera positiva o negativa, en función del ámbito laboral donde se desempeñe la persona.

En las definiciones de las dimensiones, las técnicas cognitivas son concebidas como medios psicológicos que ayudan a contrarrestar irracionalidades y desadaptaciones de los pensamientos creadores de falsas interpretaciones del medio (Villarroel Zuazua & González Ramírez, 2015). En tanto que, Daza (2015) señala que las técnicas cognitivas involucra las acciones perceptivas, interpretativas y evaluativas del dilema y de las actitudes de la persona que se siente agobiada por un asunto de salud. En cuanto a las técnicas fisiológicas, se conciben dentro del control de la respiración, la relajación física, entre otros (Ávila, 2014). Respecto a las técnicas conductuales, tratan de buscar que los sujetos aprendan a dominar un repertorio de habilidades y comportamientos para afrontar con eficiencia asuntos laborales (Jiménez, et al., 2015).

En las dimensiones del estrés laboral, se encuentra la dimensión psicológica la cual ejerce presión mental; el control como dimensión que ofrece las oportunidades o recursos que la organización ofrece al docente en cuanto al acompañamiento en la planificación y ejecución del trabajo; la dimensión apoyo social relacionado con el clima favorable, las relaciones entre colegas y directivos (Leal Costa et al., 2021).

En las dimensiones del estrés laboral, el estrés por ansiedad, es generada por un estado desagradable que genera miedo y el cuerpo trata de responder con anticipación haciendo frente al peligro (Sánchez Guerrero, 2015). Así mismo, el

estrés por depresión, es un estilo cognitivo que produce la sensación de una falta de control sobre las demandas del entorno y a una tendencia afectiva hacia la negación (Sánchez Guerrero, 2015). De la misma manera, el estrés por creencias desadaptativas, tiene la particularidad de expresar un estado emocional normal afrente a determinadas estímulos y produce una respuesta ante situaciones de estrés (Rodríguez, 2018). Así mismo, el estrés por presión laboral: se puede producir en un contexto laboral y está expuesto a generar un comportamiento en el empleado, se agudiza cuando el trabajador se encuentra en una situación laboral de contrato (Chiang Vega et al., 2018). De la misma manera, el estrés por mal afrontamiento, son provocados por la adaptación a los cambios y a la falta de recursos para ejercer la laboral (Martínez Ramón, 2015).

Se estableció la interrogante ¿Cómo repercute la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en docentes?

Se buscó determinar el efecto de la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en docentes. Los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por ansiedad en docentes; Establecer el efecto de la puesta en práctica de los talleres preventivos en la disminución del estrés por depresión en docentes; Establecer el efecto de la aplicación de los talleres de prevención en la disminución del estrés por creencias desadaptativas en docentes; Establecer el efecto de la influencia de los talleres preventivos en la disminución del estrés por presión laboral en docentes; Establecer el efecto del desarrollo de los talleres preventivos en la disminución del estrés por mal afrontamiento en docentes.

La hipótesis de investigación se basó en verificar si los talleres preventivos disminuye significativamente el estrés laboral en docentes.

2. Materiales y métodos

Se realizó bajo el enfoque cuantitativo porque recoge y analiza datos objetivos y observables (Monje Álvarez, 2011). La investigación utilizada fue de tipo aplicada porque apuesta por generar conocimiento a partir de la aplicación de un estímulo que pueda tener impacto en un problema del mundo social (Lozada, 2014). Se efectuó por medio del diseño experimental, porque indaga el efecto que produce una variable independiente frente a la variable dependiente (Mandeville, 2012). La muestra la integraron 43 docentes del grupo control y 40 del grupo experimental, a quienes se les aplicó en dos oportunidades un cuestionario de 20 ítems, validados por expertos con el grado de doctor, que obtuvo en la prueba piloto una confiabilidad mediante el coeficiente Omega de Mc Donald igual a 0.779 que resultó más adecuado para el instrumento.

Tabla 1.

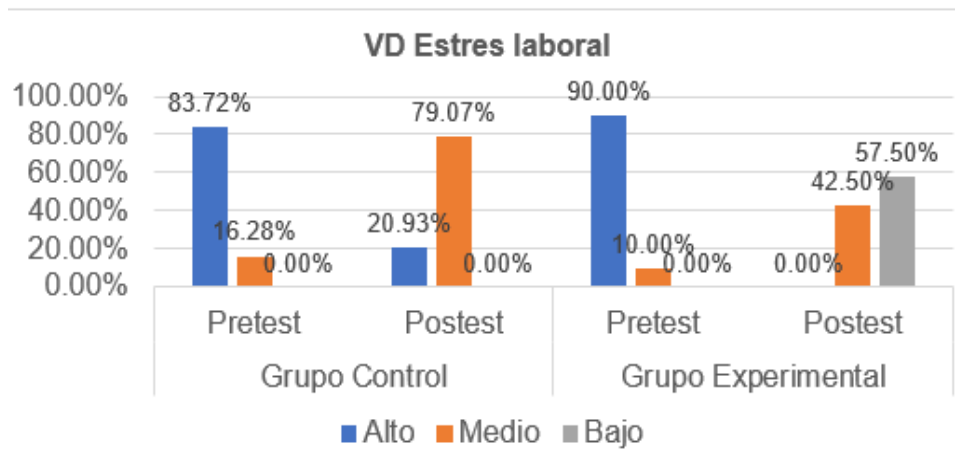
Confiabilidad de instrumento

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.745	0.779

3. Resultados

Por medio de la estadística descriptiva se obtuvieron los siguientes resultados

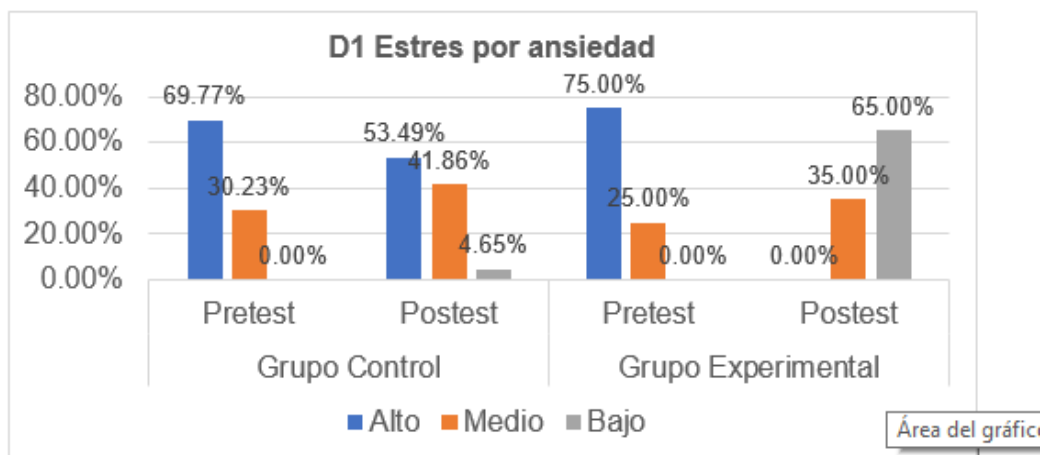
Figura 1: Comparación del estrés laboral por grupos



Interpretación:

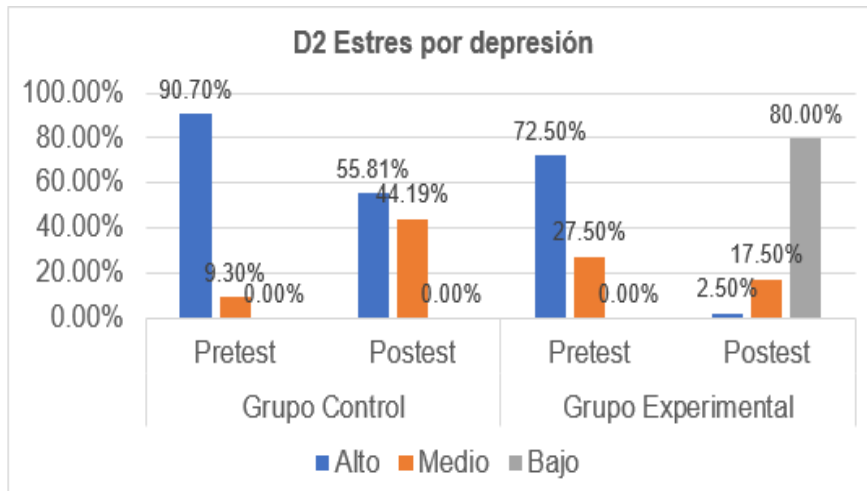
De acuerdo a la información gráfica, en la evaluación del pretest, en ambos grupos predominó el nivel medio con 83.72% y 90,0% respectivamente, mientras que en la evaluación del postest el grupo experimental (GE) logro ubicar el 57.50% en el nivel bajo, porcentaje que fue superior al obtenido por el grupo control (GC) permitiendo observar el efecto positivo del programa aplicado en el GE.

Figura 2: Comparación de estrés por ansiedad



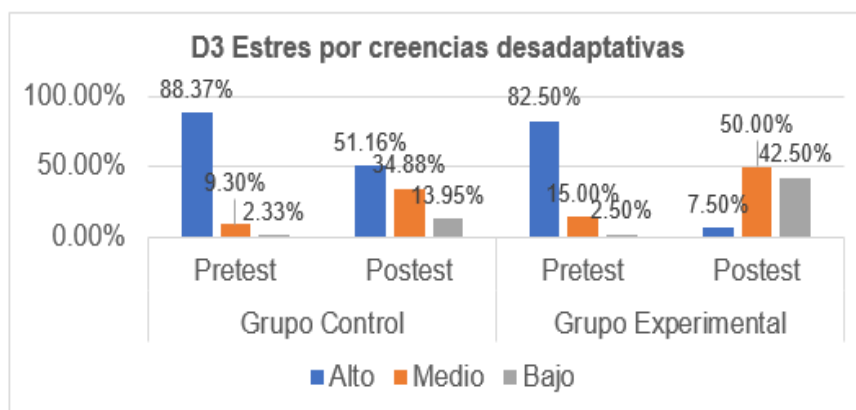
De acuerdo a la información gráfica, en la evaluación del pretest, en ambos grupos predominó el nivel alto con 69.77% y 75,0% respectivamente, mientras que en la evaluación del posttest el grupo experimental (GE) logro ubicar el 65.0% en el nivel bajo, porcentaje que fue superior al obtenido por el grupo control (GC) permitiendo observar el efecto positivo del programa aplicado en el GE.

Figura 3: Comparación del estrés por depresión



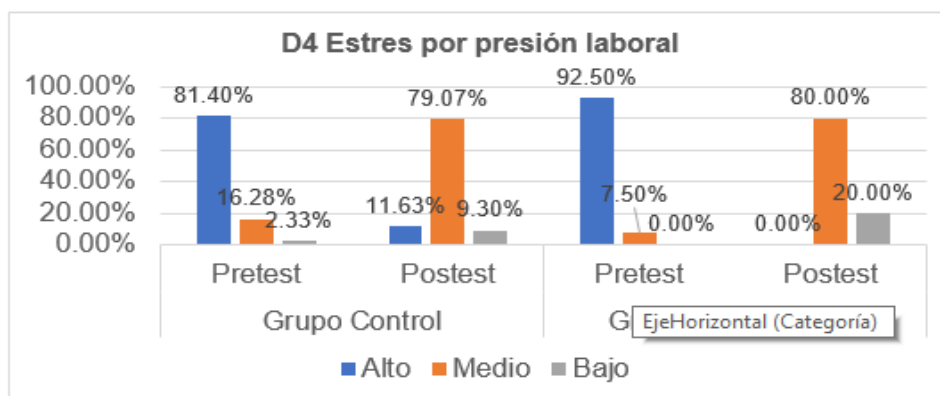
De acuerdo a la información gráfica, en la evaluación del pretest, en ambos grupos predominó el nivel alto con 90.70% y 72.50% respectivamente, mientras que en la evaluación del posttest el grupo experimental (GE) logro ubicar el 80.0% en el nivel bajo, porcentaje que fue superior al obtenido por el grupo control (GC) permitiendo observar el efecto positivo del programa aplicado en el GE.

Figura 4: Comparación de estrés por creencias desadaptativas



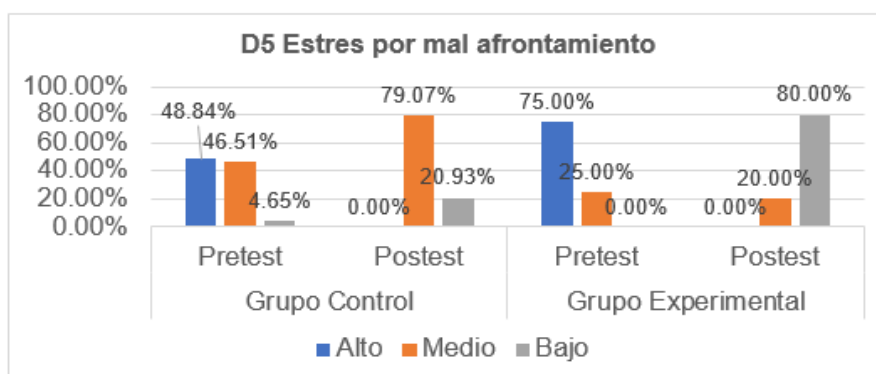
De acuerdo a la información gráfica, en la evaluación del pretest, en ambos grupos predominó el nivel alto con 88.37% y 82.50% respectivamente, mientras que en la evaluación del posttest el grupo experimental (GE) logro ubicar el 42.50% en el nivel bajo, porcentaje que fue superior al obtenido por el grupo control (GC) permitiendo observar el efecto positivo del programa aplicado en el GE.

Figura 5: Comparación de estrés por presión laboral



De acuerdo a la información gráfica, en la evaluación del pretest, en ambos grupos predominó el nivel alto con 81.40% y 92.50% respectivamente, mientras que en la evaluación del posttest el grupo experimental (GE) logro ubicar el 20.0% en el nivel bajo, porcentaje que fue superior al obtenido por el grupo control (GC) permitiendo observar el efecto positivo del programa aplicado en el GE.

Figura 6: Comparación de estrés por presión laboral



De acuerdo a la información gráfica, en la evaluación del pretest, en ambos grupos predominó el nivel alto con 48.84% y 75.0% respectivamente, mientras que en la evaluación del posttest el grupo experimental (GE) logro ubicar el 80.0% en el nivel bajo, porcentaje que fue superior al obtenido por el grupo control (GC) permitiendo observar el efecto positivo del programa aplicado en el GE.

A través de la estadística inferencial, previo cálculo de la normalidad de los datos, se determinó la prueba a aplicar en la variable como en sus dimensiones:

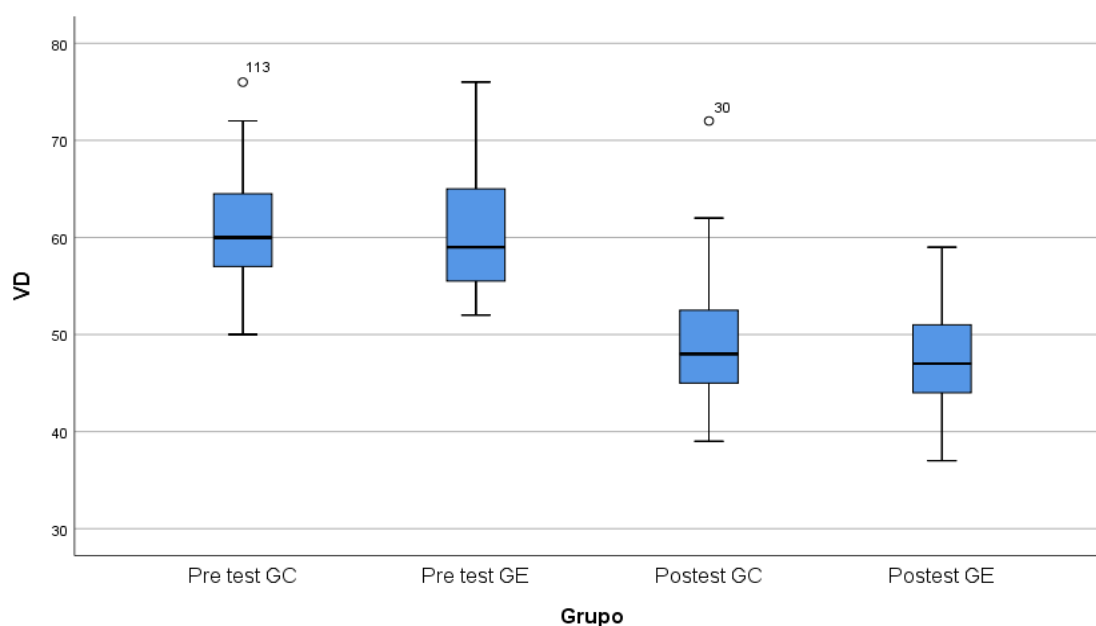
Tabla 2.

Prueba de hipótesis de la variable Estrés laboral

Test	Grupo	N	Media	t Student/U Mann Withey	Sig. (bilateral)
Pretest	Control	43	61.02	1.448	0.444
	Experimental	40	60.70		
Posttest	Control	43	49.19	819.500	0.019
	Experimental	40	47.28		

Como se observa en la tabla 2, al aplicarse la prueba U de Mann Withey para muestras independientes en el posttest se encontró una diferencia significativa entre los grupos por que Sig. = 0.000 < α (0.05); permitiendo aceptar la hipótesis de investigación (H_i) comprobándose así la efectividad de los talleres de prevención para reducir el estrés laboral del grupo experimental, pues la media del grupo experimental fue de 49.99 puntos inferior a los 47.28 puntos obtenidos por el grupo control.

Figura 7. Diagrama de cajas agrupado del Estrés laboral



Como se aprecia en el diagrama de cajas confirma que los grupos eran similares en el pretest, en cambio se visualiza con claridad en el posttest la disminución del estrés del grupo experimental por efectos de los talleres de prevención.

Tabla 3

Prueba de hipótesis de las dimensiones del Estrés laboral

Test	D1 Estrés por ansiedad	D2 Estrés por depresión	D3 Estrés por creencias desadaptativas	D4 Estrés por presión laboral	D5 Estrés por mal afrontamiento
------	------------------------	-------------------------	--	-------------------------------	---------------------------------

	U de Mann-Whitney	735.000	747.000	817.000		555.000
Pretest	T de Student				1.093	
	Sig. asintótica (bilateral)	-.252	.296	.682	.278	.005
Posttest	U de Mann-Whitney	190.000	77.500	341.000	652.000	267.000
	Sig. asintótica (bilateral)	.000	.000	.000	.056	.000

Como se observa en la tabla 3, se aplicó la U de Mann-Whitney obteniendo en el posttest valores de significancia igual a $0.000 < 0.05$ que permitieron aceptar las hipótesis específicas 1, 2, 3 y 5, determinando que el planteamiento de talleres produjo impactos positivos en cuatro de las dimensiones de la variable estrés laboral, mas no ocurrió con la hipótesis específica 4 la cual por tener un nivel de significancia de $0.056 > 0.05$ lo que permitió aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación.

4. Discusión

Los hallazgos de la investigación muestran que la aplicación de los talleres de prevención con el uso de las técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales ayudaron a disminuir el estrés laboral en cuatro de las cinco dimensiones del estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas y mal afrontamiento en los docentes. Este resultado verifica las teorías, fisiológica, la de los sucesos vitales, y la de la interacción o transacción del estrés laboral de los docentes al alterar su conducta fisiológica, psicológica y emocional cuando están expuestos a situaciones internas y externas provocando ansiedad, depresión, presión, creencias y maneras de afrontar un problema. Si bien ambos grupos mostraron un alto nivel de estrés en el pre test, la diferencia ocurrió después de la aplicación de los talleres en donde solo fue significativo en el grupo experimental en comparación con el grupo de control.

Este resultado es coincidente con el antecedente de Acosta Contreras y Burguillos Peña (2014), estudio que demostró que el uso de las estrategias de cómo afrontar el estrés disminuye la sintomatología en los educadores de manera significativa, consiguiendo mantener una estabilidad fisiológica y emocional de quienes recibieron el programa experimental. Tal como sostiene Martínez González et al. (2017) aquellos docentes que son beneficiados con talleres de prevención alcanzan mayor bienestar personal y familiar. Por el contrario, aquellas personas que solo reciben el tratamiento para justificar un compromiso jamás logran conseguir un equilibrio emocional en el trabajo. Esto puede haber ocurrido con el estrés laboral de un grupo de docentes investigados por Camacho (2015), en donde continuo con el estrés y se siguió justificando que era por el exceso de trabajo y por la recarga de responsabilidades laborales.

De hecho la mejor alternativa para solucionar un problema como el estrés es acudiendo a talleres de prevención, sobre todo recibiendo talleres educativos, pedagógicos, psicológicos y hasta sociales (Havermans et al., 2018). En opinión de Alfaro Valverde y Badilla Vargas (2015), el taller dentro del contexto pedagógico es un instrumento de trabajo útil donde se comparte un repertorio de temas y actividades en base a un conjunto de técnicas y estrategias afincadas en el aprendizaje.

Los resultados también certificaron que la aplicación de los talleres de prevención diseñados con técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales mostró ser efectivo en las dimensiones estrés por ansiedad, por depresión, por creencias desadaptativas y por mal afrontamiento. Con respecto a la efectividad del programa frente a la dimensión estrés por presión laboral, el hallazgo no fue tan significativo, lo que da lugar a pregunta qué se debe formular, tal como lo sostiene Franco Taboada (2015), de todas las estrategias de intervención en el estrés cual es la más pertinente para disminuir el estrés por presión laboral.

Para futuras investigaciones se propone profundizar más sobre el estrés por presión laboral y sobre esta base plantear una propuesta de intervención pedagógica con mas duración y que sea aplicada para toda la comunidad educativa.

5. Conclusiones

La aplicación de los talleres de prevención con técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales ayudaron a disminuir el estrés de los docentes en el campo laboral de manera significativa.

La aplicación de los talleres de prevención con técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales ayudaron a disminuir el estrés laboral en cuatro de las cinco dimensiones del estrés laboral tales como estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por ansiedad y estrés por mal afrontamiento.

Referencias

- Acosta Contreras, M., & Burguillos Peña, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 303–309. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851787033.pdf>
- Alfaro Valverde, A., & Badilla Vargas, M. (2015). El taller pedagógico, una herramienta didáctica para abordar temas alusivos a la Educación Ciudadana. *Revista Electrónica Perspectivas*, 10(0), 81-146. <https://www.drea.co.cr/sites/default/files/Contenido/El taller pedagógico%2C una herramienta didáctica.pdf>
- Aravena, F., & González, Á. (2021). Always ready and always well?: Exploring stress on school principals in Chile. *International Journal of Educational Development*, 84(0),

- 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2021.102399>
- Asmaa, H., Saneya, R., & El-Nasereman, S. (2018). Assessment of Work Stress and Coping Strategies among Primary School Teachers. *Med. J. Cairo Univ*, 86(5), 2447–2456. https://mjcu.journals.ekb.eg/article_57869_be472851ee5727248189199cecb9cd07.pdf
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CON-CIENCIA*, 2(1), 117–125. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es&tlng=es.
- Brackett, M., & Cipriano, C. (2020). *Teachers Are Anxious and Overwhelmed. They Need SEL Now More Than Ever*. EdSurge Maintains Editorial Control over All Content. <https://www.edsurge.com/news/2020-04-07-teachers-are-anxious-and-overwhelmed-they-need-sel-now-more-than-ever>
- Camacho, C. (2015). Estrategias para disminuir el estrés laboral caso: personal administrativo del departamento de fiscalización del Seniat en el Estado Mérida. *Revista Electrónica Sustentabilidad Al Día*, 6(0), 119–140. <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/resustenta/n6/art07.pdf>
- Castellanos Muñoz, A., Quintana, P., Carvajal Gómez, J., & Vargas González, I. (2021). Relationship of stress and work through systems during the period of confinement in teachers and administrative staff of a higher education institution. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, E39(0), 325–340.
- Çelik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *INNOVAR*, 28(68), :67-75. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70472>
- Chiang Vega, M., Riquelme Neira, G., & Rivas Escobar, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Daza, F. (2015). *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo* (Ministerio). https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_349.pdf/ada8c0fd-ff66-4a29-ad86-6134d489262d
- Díaz Hernández, A. (2017). *Repercusión del estrés percibido y del estrés laboral en los factores de riesgo cardiovascular y en la respuesta inmunitaria mediada por inmunoglobulinas en población laboral*. <https://idus.us.es/handle/11441/69203>
- Domínguez, D. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019*. Universidad César Vallejo.
- Espinoza Ortíz, A., Pernas Álvarez, I., & González Maldonado, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Centro Para El Desarrollo de*

- Las Ciencias Sociales y Humanísticas En Salud*, 18(3), 697–717.
<http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
- Felistus Wangui, M., Ombu, K., & Iravo, M. (2016). Effects of Work-Related Stress on Teachers' Performance in Public Secondary Schools in Kikuyu Sub County, Kenya. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(5), 1645–1652.
<https://www.ijsr.net/archive/v5i5/20051601.pdf>
- Félix Verduzco, R., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT*, 15(64), 31–42. [Dialnet-ElEstresEnElEntornoLaboral-7188504 \(7\).pdf](https://dialnet-elEstresEnElEntornoLaboral-7188504(7).pdf)
- Ferguson, K., Mang, C., & Frost, L. (2017). Teacher Stress and Social Support Usage. *Brock Education Journal*, 26(2), 62–86. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1160705.pdf>
- Fernández Batanero, J., PRomán Graván, P., Reyes Rebollo, M., & Montenegro Rueda, M. (2021). Impact of Educational Technology on Teacher Stress and Anxiety: A Literature Review. *Environ. Res. Public Health*, 18(548), 1–13.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18020548>
- Fernández Rodríguez, J. (2012). Estrategias de prevención e intervención en el estrés laboral. *ResearchGate*, 0(0), 1–8.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PAPERBilbaoXCONGRESOINTPRL.pdf>
- Franco Taboada, M. (2015). *La medición del estrés en contextos académicos en estudiantes universitarios* [Universidad Da Coruña].
<https://core.ac.uk/download/pdf/61916735.pdf>
- Guzmán Meza, M. (2017). *Inteligencia emocional, autoestima y estrés en directores de San Juan de Lurigancho, 2016* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21938>
- Harmsen, R., Helms Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *University of Groningen*, 24(6), 626–643.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>
- Havermans, B., Brouwers, E., Hoek, R., Anema, J., Van der Beek, A., & Boot, C. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(642), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>
- Kirigo Gitonga, M., & Mugo Ndag, Ij. (2016). Influence of Occupational Stress on Teachers' Performance in Public Secondary Schools in Nyeri County, Nyeri South Sub County Kenya. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(5), 23–29.
- Leal Costa, C., Díaz Agea, J., Ruzafa Martínez, M., & Ramos Morcillo, A. (2021). Work-related stress amongst health professionals in a pandemic. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 44(1), 123–124. <https://doi.org/10.23938/ASSN.0940>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria.

- Ciencia América, 0(3), 47–50.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Mandeville, P. (2012). Diseños experimentales. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal, 15(57), 151–155.*
<https://www.redalyc.org/pdf/402/40223164022.pdf>
- Martínez González, J., García Valerio, A., & Vili, M. (2017). Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. *Horizonte Sanitario, 16(1), 38–45.* <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1388>
- Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista De Comunicación Y Salud, 10(2), 301–321.* [https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Martínez Ramón, J. (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), 1–9.*
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>.
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo, 28(3), 204–2011.* https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es
- Mendes Rodrigues, L., Campelo Lago, E., Aparecida Pinheiro, C., Ivonizete, P. R., & Vasconcelos Mesquita, G. (2020). Stress and depression in teachers from a public education institution. *Enfrefremeria Global, 19(1), 232–242.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Meza Cano, J., Morales Ruiz, M., & Del Carmen Flores Macías, R. (2016). Diseño e implementación de un taller en línea sobre entornos personales de aprendizaje. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, 0(49), 75–90.*
<https://www.redalyc.org/pdf/368/36846509006.pdf>
- Monje Álvarez, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa* (Universida).
http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/23420_78425.pdf
- Naima, A. M., & Kaj Björkqvist, K. (2017). Factors Associated with Occupational Stress among University Teachers in Pakistan and Finland. *Journal of Educational, Health and Community Psychology, 6(2), 1–14.*
<https://media.neliti.com/media/publications/135898-EN-factors-associated-with-occupational-str.pdf>
- OBryan, S. (2019). Work-Related Stress and Coping Strategies for Elementary Teachers. *Culminating Projects in Education Administration and Leadershi, 0(0), 1–113.*

- https://repository.stcloudstate.edu/edad_etds/62/
- Ochoa, V. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estres laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Paima Olivari, R., Luján Peche, M., Corcuera Ciudad, R., Chambergo Michilot, D., Patiño Villena, A., Runzer Colmenares, F., Reyna Orozco, P., & Echegaray Orsero, E. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. *Medicina Interna de México*, 35(6), 835–844. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90363>
- Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura* [Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, E. (2018). *Tècnicas de relajaciòn en el paciente con ansiedad*. Nterpsiquis. XIX Congreso Virtual Internacional de Psiquitrìa. https://psiquiatria.com/congresos/pdf/1-1-2018-23-pon3_005.pdf
- Rodríguez Fernández, J. (2014). estrategias de prevención e intervención en el estrés laboral. *At: Bilbao, 0(0)*, 1–8. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2604.3606>
- Rosales Fernández, J. (2016). *Estrés académico y hábitos de estudio en universitarios de la carrera de psicología de un centro de formación superior privada de Lima-Sur* [Universidad Autónoma del Perú]. http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/124/1/ROSALES_FERNANDEZ.pdf
- Sam Schonfeld, I., Bianchi, R., & Luehring Jones, P. (2017). *Consequences of Job Stress for the Mental Health of Teachers* (Springer I). [https://www.cuny.cuny.edu/sites/default/files/Schonfeld I. S. et al. %282017%29.pdf](https://www.cuny.cuny.edu/sites/default/files/Schonfeld_I_S_et_al._%282017%29.pdf)
- Sánchez Guerrero, Y. (2015). *Relación entre estrés y depresión. Análisis de sus bases neurobiológicas* [Universidad de Salamanca]. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/126778/TFG_SanchezGuerreroY_Relacionentreestres.pdf?sequence=1
- Sandín, B., & Chorot, P. (2017). Cuestionario de Sucesos Vitales (CSV): Estructura factorial, propiedades psicométricas y datos normativos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 22(0), 95–115. <https://doi.org/10.5944/rppc.v<ol.22.num.2.2017.19729>

- Sarsosa Prowesk, K., & Charria Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), :44-52. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2020). Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323–353. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/304>
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). The Relation of Job Demands to Teacher and Staff Stress: Impact of a Job Crafting Intervention. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 229(0), 975–989. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/125916691.pdf>
- Villarroel Zuazua, A., & González Ramírez, M. (2015). Intervención cognitivo-conductual y centrada en soluciones para disminuir el estrés académico en estudiantes universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 18(4), 1363–1387. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2015/epi154d.pdf>
- Wallnäs, A., & Jendle, H. (2017). Effects of Exercise, Social Support and Hardiness on Occupational Stress in Swedish teachers. *Psychology III*, 0(0), 1–40. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1120081/FULLTEXT01.pdf>
- Zaheer Hamid, C., & Botha, C. (2015). Work Stress and its Influence on the Work Performance of Swaziland Teachers in the Swaziland School Education System. *Journal of Psychology*, 6(2), 142–157. <https://doi.org/10.1080/09764224.2015.11885532>
- Zorrilla Hidalgo, A. (2017). *Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto*. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>