



**Universidad del Azuay**  
**Departamento de Posgrados**

**Maestría En Psicología Clínica con Mención En Psicoterapia De  
Grupo.**

**TÍTULO DEL TRABAJO**

Dispositivo grupal para la reducción del estrés en docentes de una  
unidad educativa.

**Autor:**

**Jorge Eduardo Paredes Palacios**

**Directora:**

Mst. Maria Fernanda Coello Nieto

**Cuenca – Ecuador**

**2024**

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por guiar mi camino y siempre estar conmigo. A mis padres Sonia y Jorge que han luchado incansablemente a mi lado y nunca han dejado de apoyarme. A mi hermana Jenny, a mi sobrino Jesús y Alejandro y mi cuñado Carlos por alegrar cada momento de preocupación y convertirlo en paz. A mi abuelita Nelly que ha sido un pilar fundamental y de inspiración en mi vida. Y a mi abuelita Marthita que siempre ha estado apoyado durante este duro camino.

Jorge Eduardo Paredes Palacios

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres Sonia y Jorge, quienes siempre me apoyaron en cada paso que he dado, dando su fuerza y su fe.

A mi madre, por su apoyo incondicional, sus consejos, su esfuerzo por esas noches en las que me acompaño con su cariño mientras trabajaba.

A mi padre, quien con su ejemplo me enseñó que con Dios y con esfuerzo todo en la vida es posible, agradezco siempre estar pendiente que mis sueños se cumplan.

A mis abuelos que desde un inicio confiaron en mí, desde que era un niño ellos ya sentían orgullosos de quien soy y en quien me convertiré. A quienes siempre me cuidaron con sus consejos y sus abrazos, que desde el cielo me cuidan.

A mi amigo Josué Neira quien desde el primer día que comenzó la Universidad, me apoyó en los mejores y peores momentos, quien me enseñó como es un amigo de verdad.

A amigo y compañero Nicolas Ayora, por siempre brindarme una palabra de aliento, mostrarme una sonrisa en los momentos difíciles y compartir su gran corazón, por enseñarme que un amigo es parte de tu familia.

Jorge Eduardo Paredes Palacios

### **Resumen**

El estrés laboral, resultado de la discrepancia entre las demandas laborales y las habilidades de afrontamiento, puede generar trastornos físicos y psicológicos, afectando la salud y el rendimiento laboral. Este estudio, realizado en una Unidad Educativa en Cuenca, Ecuador, con 18 docentes, utilizó un cuestionario para evaluar el estrés laboral, identificando niveles medios. Se implementó el Programa en Reducción de Estrés basado en Mindfulness de Jon Kabat-Zinn, destacado por su enfoque en la regulación emocional. Los resultados revelaron una reducción significativa del estrés entre los docentes, disminuyendo de nivel medio a bajo tras la intervención. Esta eficacia subraya la importancia de abordar el estrés laboral en el ámbito educativo mediante programas como el de Mindfulness.

**Palabras claves:** Estrés laboral, Docentes, Ambiente educativo, Carga de trabajo, Bienestar.

## **Abstract**

Work-related stress, resulting from the discrepancy between job demands and coping skills, can lead to physical and psychological disorders, affecting health and work performance. This study, conducted in an Educational Unit in Cuenca, Ecuador, with 18 teachers, used a questionnaire to assess work-related stress, identifying medium levels. The Mindfulness-Based Stress Reduction Program by Jon Kabat-Zinn was implemented, which stands out for its focus on emotional regulation. The results revealed a significant reduction in stress among teachers, decreasing from medium to low levels after the intervention. This effectiveness underscores the importance of addressing work-related stress in the educational field through programs such as Mindfulness.

### **Keywords:**

Work stress ,Teachers , Educational environment, Workload, Well-being, Teaching quality

## **Tabla de contenido**

|  |     |
|--|-----|
| DEDICATORIA .....  | I   |
| AGRADECIMIENTO.....  | II  |
| Resumen.....   | III |
| Abstract .....   | IV  |
| Introducción. ....   | 1   |
| Marco Teórico.....   | 2   |
| <b>1.1 Estrés y Educación</b> .....  | 2   |
| <b>1.2 Factores específicos que contribuyen al estrés docente.</b> .....   | 2   |
| <b>1.2.1 Carga de trabajo excesiva:</b> .....                              | 2   |
| <b>1.2.2 Ambientes de aula desafiantes:</b> .....                          | 3   |
| <b>1.2.3 Diversidad de estilos de aprendizaje:</b> .....                   | 3   |
| <b>1.2.4 Problemas de conducta de los estudiantes:</b> .....               | 3   |
| <b>1.2.5 Falta de apoyo en casa:</b> .....                                 | 3   |
| <b>1.2.7 Relaciones interpersonales:</b> .....                             | 3   |
| <b>1.2.8 Falta de apoyo administrativo:</b> .....                          | 3   |
| <b>1.2.9 Cambio constante en políticas educativas:</b> .....               | 4   |
| <b>1.2.10 Expectativas sociales:</b> .....                                 | 4   |
| <b>1.3 Consecuencias del Estrés Laboral en Docentes.</b> .....             | 4   |
| <b>1.3.1 Efectos en la salud física y mental de los docentes.</b> .....    | 4   |
| <b>1.3.2 Desgaste Físico:</b> .....  | 5   |
| <b>1.3.3 Impacto en la Vida Sedentaria:</b> .....                          | 5   |
| <b>1.3.4 Estrés y Ansiedad:</b> .....                                      | 5   |
| <b>1.4 Impacto en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.</b> .....   | 5   |
| <b>1.4.1 Manifestaciones del Estrés en la Enseñanza:</b> .....             | 5   |
| <b>1.4.2 Impacto en el Aprendizaje Estudiantil:</b> .....                  | 6   |
| <b>1.4.3 Estrategias de Afrontamiento y Mejora:</b> .....                  | 6   |
| <b>1.5 Investigaciones sobre el estrés en el ambiente educativo.</b> ..... | 6   |
| <b>CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA</b> .....  | 11  |
| 2.1 OBJETIVOS .....  | 11  |
| 2.1.1 Objetivo general: .....  | 11  |
| 2.1.2 Objetivos específicos:.....  | 11  |
| <b>2.2 Tipo de investigación</b> .....                                     | 12  |
| <b>2.3 Población</b> .....   | 12  |
| <b>2.3.1 Criterios de inclusión</b> .....                                  | 12  |
| <b>2.4 Instrumentos y Métodos</b> .....                                    | 12  |

|  |    |
|--|----|
| 2.4.1 Consentimiento Informado:.....   | 12 |
| 2.4.2 Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS:.....                         | 13 |
| 2.4.3. Programa en Reducción de Estrés basado en Mindfulness por Jon Kabat Zinn: ..... | 13 |
| 2.4.4PROGRAMA TABULAR DATOS: .....   | 13 |
| 2.5 Procedimiento. ....  | 14 |
| 2.6 Programa de Reducción de estrés basado en Mindfulness por Jon Kabat Zinn: .....    | 14 |
| 2.6.1 Análisis de Datos.....   | 14 |
| 2.6.2 Tópicos de las sesiones: .....   | 14 |
| 2.6.3 Plan de intervención:.....   | 15 |
| 3. Resultados .....  | 19 |
| 3.1 Introducción.....  | 19 |
| 4. Discusión.....  | 21 |
| 5. Conclusión .....  | 24 |
| 6.Recomendaciones.....   | 26 |

## Indice de Tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Estadístico descriptivo Pretest ..... | 19 |
| Tabla 2. Estadístico descriptivo Postest ..... | 19 |
| Tabla 3.Prueba de Normalidad .....             | 20 |
| Tabla 4. Prueba de muestras emparejadas.....   | 20 |

## **Introducción.**

La labor educativa, aunque noble y gratificante, enfrenta desafíos, entre los que destaca el estrés experimentado por los docentes. La presión continua de diversas responsabilidades, los cambios en el sistema educativo y las demandas emocionales inherentes al trabajo con estudiantes contribuyen a niveles significativos de estrés entre los educadores.

Este problema afecta tanto la calidad de vida de los docentes como la eficacia de la enseñanza y el aprendizaje en el aula. Comprender las causas subyacentes de este fenómeno es crucial para abordar sus consecuencias, ya que la salud y el bienestar de los docentes están vinculados al éxito del proceso educativo.

En este trabajo, se examinará cómo surge el estrés en los docentes, cómo les afecta en su labor y cómo la aplicación de un programa de intervención grupal en una Unidad Educativa en la ciudad de Cuenca contribuye a reducir el estrés en estos miembros fundamentales de la comunidad educativa.



## **Marco Teórico**

### **1.1 Estrés y Educación**

El estrés laboral se manifiesta cuando las demandas del entorno de trabajo superan las habilidades de los empleados para enfrentarlas eficientemente. Esta condición puede provocar trastornos físicos o psicológicos que afectan la salud y el rendimiento laboral. Desde otra perspectiva, se concibe como una condición temporal resultado de la presión generada por la carga o ritmo de trabajo, pudiendo llevar a bajo rendimiento, afectación de relaciones interpersonales y, en casos extremos, a enfermedades más graves (Rojas et al.,2021).

En el ámbito educativo, la sobrecarga de trabajo para docentes se define como la presión derivada de una carga laboral excesiva, abarcando desde la preparación de clases hasta la gestión de aspectos administrativos. Esta acumulación de tareas puede generar niveles significativos de estrés. Otro aspecto clave es la dificultad de los docentes para manejar emociones, vinculada a la sobrecarga de trabajo y los desafíos con estudiantes (Álvarez et al.,2022).

El estrés en el entorno educativo se caracteriza por la presión generada por situaciones que desencadenan ansiedad, tristeza y preocupación, pudiendo manifestarse en reacciones psicosomáticas o desórdenes psicológicos. La sobrecarga de trabajo y las dificultades emocionales son elementos clave del estrés laboral en educación, afectando la salud y el rendimiento de los docentes (Cruz et al.,2022).

#### **1.2 Factores específicos que contribuyen al estrés docente.**

El estrés docente, influenciado por diversos factores específicos del entorno educativo, abarca aspectos como la carga de trabajo excesiva, ambientes de aula desafiantes, diversidad de estilos de aprendizaje, problemas de conducta de los estudiantes, falta de apoyo en casa, presión por resultados académicos, relaciones interpersonales, falta de apoyo administrativo, cambio constante en políticas educativas y expectativas sociales. Estos elementos impactan a diferentes niveles del sistema educativo, afectando la salud y bienestar de los docentes, así como la calidad de la enseñanza.

##### **1.2.1 Carga de trabajo excesiva:**

La carga de trabajo excesiva se refiere a responsabilidades y tareas abrumadoras para los docentes. Esto afecta tanto su bienestar como la calidad de enseñanza. Implicaciones incluyen agotamiento físico y mental, disminución de la eficacia docente y un impacto negativo en la

experiencia educativa de los estudiantes. Componentes clave de esta carga incluyen la preparación de lecciones, evaluación continua y gestión de documentos (Bazurto y Macias,2021).

#### **1.2.2 Ambientes de aula desafiantes:**

Los ambientes de aula presentan desafíos desde disciplina y control hasta la diversidad de estilos de aprendizaje y problemas de conducta de los estudiantes. Factores como la falta de apoyo en casa, la presión por resultados académicos, relaciones interpersonales complejas, la falta de apoyo administrativo y los cambios constantes en políticas educativas añaden capas de complejidad. La disciplina y el control del aula se destacan como elementos fundamentales para un ambiente educativo efectivo (Jarquin,2020).

#### **1.2.3 Diversidad de estilos de aprendizaje:**

La diversidad de estilos de aprendizaje representa un desafío constante para los docentes. Adaptar métodos a diferentes formas de procesar información requiere estrategias de gestión del aula y desarrollo profesional continuo (Angulo y Chávez,2022).

#### **1.2.4 Problemas de conducta de los estudiantes:**

Abordar los problemas de conducta de los estudiantes se convierte en un desafío significativo que genera estrés y agotamiento. Se hace necesario implementar estrategias efectivas de gestión del comportamiento para un enfoque integral (Atamari,2023).

#### **1.2.5 Falta de apoyo en casa:**

La falta de apoyo en casa impacta directamente en la tarea de los docentes, afectando su agotamiento emocional y estrés. La colaboración padres-docentes se presenta como una solución clave para contrarrestar este problema (Balladares et al.,2023).

#### **1.2.6 Presión por resultados académicos:**

La presión por resultados académicos es otra carga para los docentes, generando estrés debido a la focalización en resultados cuantificables. Un equilibrio entre la evaluación académica y el bienestar docente es esencial para un enfoque más holístico (Angulo et al.,2021).

#### **1.2.7 Relaciones interpersonales:**

Las relaciones interpersonales en el entorno laboral pueden afectar considerablemente el bienestar emocional y psicológico de los docentes. Estrategias de gestión de conflictos y una comunicación abierta son esenciales para crear un entorno colaborativo y de apoyo (Buitrago et al.,2021).

#### **1.2.8 Falta de apoyo administrativo:**

La falta de apoyo administrativo añade otra capa de desafío, impactando negativamente en el bienestar general de los docentes. Estrategias como la comunicación transparente y la

asignación adecuada de recursos son clave para abordar este problema (Paredes et al.,2020).

### **1.2.9 Cambio constante en políticas educativas:**

El constante cambio en políticas educativas representa una adaptación continua a nuevas directrices, generando inseguridad y estrés entre los docentes. Brindar estabilidad y apoyo continuo, junto con recursos para el desarrollo profesional, ayuda a mitigar estos efectos (Cabellos et al.,2020).

### **1.2.10 Expectativas sociales:**

Las expectativas sociales poco realistas imponen presión sobre los docentes, afectando su bienestar emocional. Reconocer la complejidad del trabajo docente y ajustar las expectativas es esencial para un entorno educativo sostenible ( Medina y Rubio,2023).

En conclusión, la comprensión y el abordaje estratégico de estos factores son cruciales para preservar la salud y rendimiento óptimo de los docentes, promoviendo un entorno educativo más saludable y sostenible.

## **1.3 Consecuencias del Estrés Laboral en Docentes.**

### **1.3.1 Efectos en la salud física y mental de los docentes.**

Las consecuencias laborales para los docentes generan desafíos significativos, afectando su desempeño y bienestar. Estas repercusiones se manifiestan de diversas formas, impactando negativamente el ambiente laboral y contribuyendo a la complejidad de la labor docente (Alvites,2019).

La exposición crónica al cortisol elevado puede tener diversos impactos negativos en el cerebro. Por un lado, puede conducir a la reducción del tamaño del hipocampo, una región cerebral vital para la memoria y el aprendizaje, lo que resulta en dificultades cognitivas como problemas de concentración, olvidos frecuentes y una disminución en la claridad mental. Además, el cortisol puede alterar el sistema límbico, provocando un aumento en la ansiedad, la depresión y otros trastornos del estado de ánimo, así como aumentar el riesgo de desarrollar trastornos mentales como la depresión y la ansiedad. Finalmente, el cortisol puede interferir con la plasticidad cerebral, dificultando la capacidad del cerebro para adaptarse y recuperarse de los efectos nocivos del estrés crónico (Anchatuña, 2023).

### **1.3.2 Desgaste Físico:**

La carga laboral extensa genera desgaste físico en docentes, con fatiga crónica afectando la recuperación y rendimiento. Este agotamiento incide en el estrés laboral, manifestado en síntomas físicos y psicológicos, afectando la satisfacción y retención laboral (Mora y León, 2023).

### **1.3.3 Impacto en la Vida Sedentaria:**

Las exigencias docentes promueven un estilo de vida sedentario, limitando la actividad física y contribuyendo a problemas de salud física y estrés. La gestión del estrés, prácticas saludables, y equilibrio entre trabajo y bienestar son clave para mejorar la calidad de vida de los docentes (Maldonado,2022).

### **1.3.4 Estrés y Ansiedad:**

La naturaleza demandante de la profesión docente genera niveles elevados de estrés y ansiedad, afectando la salud mental y la calidad de enseñanza. La gestión integral del estrés, resiliencia y apoyo emocional son esenciales para crear un entorno educativo sostenible ( Menacho et al.,2022).

En resumen, la carga laboral extensa impacta la salud física y mental de los docentes, generando fatiga, estrés y un estilo de vida sedentario. La gestión efectiva del estrés y la promoción de prácticas saludables son cruciales para mejorar la calidad de vida y el desempeño de los educadores.

## **1.4 Impacto en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.**

### **1.4.1 Manifestaciones del Estrés en la Enseñanza:**

El estrés en la enseñanza impacta en la planificación de lecciones, generando dificultades en la organización del contenido y resultando en una planificación menos detallada. Además, afecta la interacción con los estudiantes, disminuyendo la paciencia y la capacidad de manejar situaciones conflictivas, lo que afecta la comunicación efectiva. Asimismo, el estrés puede reducir la energía del docente para mantener un ambiente educativo positivo, afectando la motivación y el compromiso de los estudiantes (Carvajal,2019).

### **1.4.2 Impacto en el Aprendizaje Estudiantil:**

El estrés docente afecta el rendimiento académico al influir en la calidad de la enseñanza y la relación maestro-alumno. La falta de compromiso derivada del estrés puede disminuir la motivación de los estudiantes, afectando negativamente su desempeño. Además, puede influir en la creación de un ambiente de aula positivo y en las relaciones efectivas entre docentes y estudiantes, afectando la percepción del aprendizaje y la escuela en general (Salinas et al.,2019).

### **1.4.3 Estrategias de Afrontamiento y Mejora:**

Las estrategias de afrontamiento son cruciales para gestionar el estrés docente. A nivel individual, la autorreflexión y la gestión de fuentes de estrés, junto con prácticas de autoatención, son esenciales. A nivel institucional, políticas y prácticas que promueven un entorno laboral saludable y apoyo emocional son fundamentales. La combinación de estrategias individuales e institucionales es esencial para crear un ambiente educativo más saludable (Anchatuña,2023).

### **1.5 Investigaciones sobre el estrés en el ambiente educativo.**

En el contexto educativo, estrategias efectivas para mitigar el estrés y fomentar la satisfacción laboral son esenciales. Programas de desarrollo profesional continuo, comunidades profesionales colaborativas y una cultura organizacional que valora el equilibrio entre la vida laboral y personal son prácticas exitosas. Además, la implementación de programas de mindfulness y técnicas de gestión del estrés puede ofrecer herramientas prácticas para reducir el estrés y promover la resiliencia en el entorno educativo. Estas iniciativas, aplicadas de manera sistemática, contribuyen a la creación de un entorno de trabajo educativo más saludable y satisfactorio, beneficiando tanto a los docentes como al sistema educativo en su conjunto (Dávila y Londoño,2022).

Una vez comprendidos los efectos del estrés en las personas, es relevante explorar investigaciones que respalden la información previamente presentada. Numerosos estudios han abordado la conexión entre el estrés y diversos aspectos de la salud mental y física. Por ejemplo, investigaciones han destacado cómo el estrés crónico puede tener impactos negativos en la función cognitiva, contribuyendo a problemas como la disminución de la memoria y la concentración (Rozo y Navarro,2022).

Además, estudios han demostrado que el estrés sostenido puede aumentar la vulnerabilidad a condiciones de salud mental, como la ansiedad y la depresión. Las

investigaciones también han explorado cómo el estrés puede afectar el sistema inmunológico, debilitando las defensas del cuerpo y aumentando la susceptibilidad a enfermedades (Bejarano y Yaguari,2022).

En el ámbito educativo, investigaciones específicas han examinado cómo el estrés afecta a los docentes. Se ha evidenciado que el estrés laboral puede influir en la satisfacción laboral y la calidad de la enseñanza, generando una relación bidireccional entre el bienestar del educador y el rendimiento académico de los estudiantes (Chicaiza,2023).

Estas investigaciones proporcionan una base sólida para comprender los impactos multifacéticos del estrés en la salud y el desempeño, subrayando la importancia de abordar este fenómeno de manera integral en diversos contextos.

Según Fajardo (2022) en su investigación aborda la carga de trabajo excesiva y los ambientes de aula desafiantes como factores que contribuyen al estrés laboral de los docentes, afectando tanto su bienestar personal como la calidad de la educación proporcionada. La carga de trabajo excesiva en el ámbito educativo incluye la preparación de lecciones, evaluación continua y gestión administrativa, llevando a consecuencias como agotamiento físico y mental, disminución de la eficacia docente y un impacto negativo en la experiencia educativa de los estudiantes.

Por otro lado, los ambientes de aula desafiantes presentan factores como el comportamiento disruptivo de los estudiantes, diversidad cultural y lingüística, así como la falta de recursos y apoyo. Estos factores contribuyen al estrés de los docentes, generando agotamiento y aumentando la probabilidad de intentos de abandonar la profesión docente. En conjunto, estos elementos subrayan la importancia de abordar estos desafíos para mejorar la calidad del entorno educativo y el bienestar tanto de los docentes como de los estudiantes (Blanco,2022).

Otra investigación indica que el estrés laboral docente, se origina por los problemas de conducta estudiantil y la falta de apoyo en casa como factores que contribuyen al estrés. Se destaca cómo el estrés afecta el bienestar y la calidad educativa. Los problemas de conducta, como falta de atención y agresiones, crean un entorno estresante, generando consecuencias como estrés y agotamiento para los docentes, quienes enfrentan el riesgo de abandonar la profesión. En conclusión, la investigación resalta la necesidad de estrategias institucionales para mejorar el entorno educativo y mitigar el impacto del estrés en docentes y calidad educativa (Hernández y Cruz,2023).

En esta investigación revelan una relación significativa entre el nivel de apoyo en el hogar y los niveles de estrés laboral experimentados por los docentes. Es evidente que los docentes que trabajan con estudiantes que carecen de apoyo en casa enfrentan mayores niveles de estrés en comparación con sus pares que reciben un respaldo más sólido por parte de los padres (Garcés, 2023).

La correlación directa entre la falta de apoyo parental y el aumento del estrés laboral sugiere que el entorno familiar juega un papel crucial en la experiencia laboral de los docentes. Aquellos que reportaron recibir poco o ningún apoyo de los padres manifestaron sentirse abrumados, preocupados y fatigados con mayor frecuencia en el entorno laboral. Este fenómeno destaca la importancia de establecer una colaboración efectiva entre los padres y los educadores para mejorar las condiciones de trabajo y, por ende, el bienestar emocional de los docentes (Gonzalez,2022).

Estos resultados no solo resaltan la necesidad de promover la participación activa de los padres en la educación de sus hijos, sino también la importancia de implementar estrategias y programas de apoyo a los docentes que trabajan en entornos con bajos niveles de involucramiento parental. En última instancia, abordar esta brecha en el apoyo familiar puede tener un impacto positivo tanto en la calidad del trabajo docente como en el ambiente de aprendizaje para los estudiantes (Hernández et al.,2023).

Según Gonzáles (2022) se indica que existe una relación significativa entre la presión percibida por los docentes respecto a los resultados académicos y su nivel de estrés laboral. En particular, los docentes que experimentan una mayor presión por alcanzar mejores resultados académicos muestran niveles más elevados de estrés en comparación con sus pares que no enfrentan la misma presión.

Además, se evidencia que el nivel de apoyo proporcionado por la administración escolar tiene un impacto directo en la percepción de estrés laboral de los docentes. Aquellos profesionales que reportan recibir poco o ningún apoyo de la administración escolar junto con altas demandas de resultados académicos son más propensos a experimentar sentimientos de preocupación y fatiga en el entorno laboral (Jiménez,2022).

Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias y políticas que reduzcan la presión sobre los docentes en relación con los resultados académicos, así como

mejorar el respaldo y apoyo brindado por la administración escolar. La creación de un entorno laboral que fomente la colaboración, el apoyo mutuo y la gestión efectiva del estrés podría contribuir significativamente a mejorar la salud y el bienestar de los docentes, lo que, a su vez, podría tener un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes (Jiménez,2022).

Según Lizano y Alfaro (2022), en los resultados de esta investigación evidencian una conexión significativa entre las altas expectativas sociales y el aumento del estrés laboral en los docentes. La correlación entre relaciones conflictivas dentro de la comunidad educativa y niveles elevados de estrés subraya la importancia crucial de cultivar un entorno laboral colaborativo y positivo. La presión combinada de cumplir con las expectativas sociales y lidiar con relaciones tensas aumenta la probabilidad de que los docentes experimenten abrumo, preocupación y fatiga. Estos hallazgos resaltan la necesidad imperante de abordar tanto las demandas externas de la sociedad como las dinámicas internas en la comunidad educativa para aliviar la carga emocional y física sobre los docentes.

Además, los resultados revelan que el estrés laboral impacta directamente en el bienestar general de los docentes, contribuyendo a sentimientos de agotamiento y afectando su calma. Esta constatación refuerza la importancia de implementar estrategias de apoyo y gestión del estrés en el ámbito educativo, enfocadas en preservar la salud mental y emocional de los profesionales de la enseñanza.

En base a lo encontrado sobre el estrés en docentes hay autores que indican la importancia de combatir el estrés en docentes con el fin de obtener un entorno educativo adecuado para el estudio.

Según López (2021), en su investigación revela que los docentes que enfrentan niveles elevados de estrés laboral tienden a percibir de manera más negativa la calidad de la educación que ofrecen. Aquellos que manifestaron experimentar estrés eran más propensos a expresar que la educación que proporcionan se considera deficiente.

Además, los docentes indicaron con mayor frecuencia que los estudiantes no están alcanzando los niveles de aprendizaje esperados y que experimentan insatisfacción en su trabajo. Estos resultados sugieren una conexión directa entre los niveles de estrés de los docentes y su percepción crítica de la efectividad educativa, destacando la importancia de abordar las tensiones laborales para mejorar la calidad general de la enseñanza (Luque,2022).



Según Córdova et al., (2022) también indica que los docentes que enfrentan niveles elevados de estrés laboral tienden a tener una percepción menos favorable de su salud y bienestar en comparación con aquellos con niveles más bajos de estrés. Los maestros que manifestaron sentirse estresados eran más propensos a informar que su salud física y mental era deficiente, experimentaban dificultades para conciliar el sueño y carecían de sensación de felicidad.

Estos resultados sugieren una conexión directa entre el estrés laboral en el ámbito educativo y diversos aspectos negativos de la salud y el bienestar personal de los docentes, destacando la importancia de abordar y gestionar efectivamente el estrés en el entorno educativo para mejorar la calidad de vida de los profesionales de la enseñanza (Córdova et al.,2022).

En conclusión, los estudios analizados indica la importancia de abordar y mitigar el estrés en el ámbito educativo, reconociendo su impacto negativo tanto en la calidad de la enseñanza como en el bienestar integral de los docentes. La primera investigación destaca que los niveles elevados de estrés entre los educadores se correlacionan directamente con una percepción más crítica de la calidad educativa que ofrecen, evidenciando una relación preocupante entre el bienestar emocional de los docentes y la efectividad de la enseñanza.

Según Mamani et al., (2021) indican que la preocupación aumenta el estrés laboral teniendo un impacto significativo en la salud y el bienestar personal de los docentes. Los profesionales que experimentan niveles elevados de estrés son más propensos a informar problemas tanto físicos como mentales, dificultades para conciliar el sueño y una falta general de felicidad.

Estos hallazgos subrayan la importancia de no solo abordar las implicaciones pedagógicas del estrés, sino también de priorizar el bienestar emocional y físico de los educadores como parte integral de la mejora de la calidad educativa. En consecuencia, implementar estrategias efectivas de gestión del estrés se revela como una necesidad imperativa para optimizar tanto el entorno de enseñanza como la calidad de vida de los profesionales de la educación.

## **CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA**

El estrés puede ser definido como un estado de inquietud o tensión mental que surge como resultado de situaciones desafiantes. Es una característica intrínseca de la condición humana, ya que representa una respuesta instintiva frente a amenazas y una amplia gama de estímulos.

Como se manifiesta en los docentes:

El estrés en los docentes se refiere a la tensión emocional, mental y física experimentada por los profesores debido a las demandas y presiones relacionadas con su trabajo en el entorno educativo. Los docentes enfrentan una variedad de desafíos y responsabilidades, como planificar y preparar clases, gestionar el comportamiento de los estudiantes, evaluar el progreso académico, interactuar con padres y administración escolar, y mantenerse al tanto de las últimas metodologías educativas.

El estrés en los docentes puede ser causado por varios factores, como la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos adecuados, la presión para cumplir con los estándares académicos, problemas de comportamiento en el aula, relaciones interpersonales difíciles y expectativas poco realistas. Este estrés prolongado y constante puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los docentes, así como en su satisfacción laboral y en última instancia en su capacidad para brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

### **2.1 OBJETIVOS**

#### **2.1.1 Objetivo general:**

Evaluar la eficacia de la aplicación de un dispositivo grupal para la reducción del estrés en docentes.

#### **2.1.2 Objetivos específicos:**

- Evaluar el nivel de estrés de los docentes en la unidad educativa
- Aplicar un plan de intervención para reducir el estrés en los docentes
- Evaluar el impacto del plan de intervención en la reducción del estrés de los docentes

## **2.2 Tipo de investigación**

La investigación es cuasiexperimental, con un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo transversal y con un alcance exploratorio. En el marco de este estudio, se llevará a cabo la aplicación del Cuestionario sobre el estrés laboral desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). El propósito principal de esta aplicación es identificar a los docentes que están experimentando un nivel de estrés laboral moderado. Estos docentes seleccionados serán parte del grupo al que se le aplicará una intervención específica.

## **2.3 Población**

La aplicación del cuestionario se llevará a cabo en las instalaciones de una Unidad Educativa ubicada en la ciudad de Cuenca, en la provincia del Azuay. El grupo de docentes que conformará el universo de evaluación estará compuesto por un grupo heterogéneo de tipo cerrado de aproximadamente 20 profesionales de la educación que forman parte de esta Unidad Educativa.

### **2.3.1 Criterios de inclusión**

- Docentes que pertenezcan a la Unidad Educativa Particular Liceo Americano Católico.
- Puntúen un nivel de estrés medio.
- Trabajen de forma continua en la Institución.

### **2.3.2 Criterios de exclusión**

- Docentes que no pertenezcan al cuerpo de docentes de la Unidad Educativa Particular Liceo Americano Católico.
- Presenta un nivel bajo y alto de estrés.
- Docentes que trabajen a tiempo parcial dentro de la Institución.

## **2.4 Instrumentos y Métodos**

**2.4.1 Consentimiento Informado:** Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes mediante una carta de acuerdos y compromisos, la cual firmaron antes de iniciar el estudio.

### **2.4.2 Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS:**

El cuestionario tiene una duración de aproximadamente 20 minutos. Consta de 25 ítems que evalúan tres dimensiones del estrés laboral. Estrés relacionado con el trabajo: Hace referencia a los factores relacionados con la organización del trabajo, como la carga de trabajo, la falta de control, la inseguridad laboral. Estrés relacionado con el medio ambiente de trabajo: Hace referencia a los factores relacionados con el entorno físico y social del trabajo, como el ruido, la contaminación, las relaciones interpersonales. Estrés relacionado con la persona: Hace referencia a los factores relacionados con las características personales del trabajador, como la personalidad, el afrontamiento del estrés. Los ítems se responden en una escala de Likert de 5 puntos, que va de "Nunca" (1) a "Siempre" (5). La puntuación total del cuestionario se obtiene sumando las puntuaciones de los 25 ítems. Una puntuación alta indica un nivel elevado de estrés laboral. Puntuación total entre 10 y 25: Nivel de estrés laboral bajo. Puntuación total entre 26 y 50: Nivel de estrés laboral moderado. Puntuación total entre 51 y 75: Nivel de estrés laboral elevado. Puntuación total superior a 75: Nivel de estrés laboral muy elevado. Presenta un coeficiente de fiabilidad del 0.80. (Oms,2002).

### **2.4.3. Programa en Reducción de Estrés basado en Mindfulness por Jon Kabat Zinn:**

El Programa en Reducción de Estrés basado en Mindfulness, desarrollado inicialmente por Jon Kabat-Zinn con la finalidad de mitigar el estrés y el dolor asociados a enfermedades crónicas. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, este programa ha adquirido una relevancia significativa en la promoción de la calidad de vida y el bienestar general de las personas (Adamo y Lozada, 2019).

Según Humpire y Quintuna (2021) este programa ha ganado importancia en la reducción del estrés entre los docentes debido a su enfoque primordial en la regulación emocional. El programa postula que las respuestas al estrés se desencadenan de manera automática y busca elevar la conciencia acerca de los procesos que acontecen durante la manifestación de situaciones estresantes. Este incremento en la conciencia puede resultar en una transformación interna capaz de reducir la intensidad de las respuestas al estrés.

### **2.4.4 PROGRAMA TABULAR DATOS:**

Los datos se procesarán en un programa estadístico una vez que se obtenga los resultados previos y posteriores a la aplicación del protocolo establecido.

## **2.5 Procedimiento.**

Se inició el proceso aplicando el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT OMS a aproximadamente 40 docentes. Posteriormente, se evaluaron las respuestas y se seleccionaron a los 18 docentes que mostraron un nivel medio de estrés. Una vez identificados los participantes, se implementó el “Programa de Reducción de Estrés basado en Mindfulness”, el cual consta de 12 sesiones.

Tras la conclusión del programa, se procedió a administrar nuevamente el Cuestionario sobre el estrés laboral para obtener nuevos datos. Los resultados de la primera y segunda aplicación fueron procesados mediante el software estadístico con el objetivo de evaluar la efectividad del programa.

## **2.6 Programa de Reducción de estrés basado en Mindfulness por Jon Kabat Zinn:**

### **2.6.1 Análisis de Datos**

Los datos recopilados fueron procesados y analizados estadísticamente, utilizando software especializado como SPSS, con el objetivo de determinar si la intervención tuvo un impacto significativo en la mejora en la reducción de estrés en los participantes. A partir de estos resultados, se puede evaluar la eficacia del programa grupal sobre la reducción del estrés en docentes basado en Mindfulness y considerar su aplicabilidad en contextos similares.

### **2.6.2 Tópicos de las sesiones:**

Sesión 1: Conocer el estrés y a quien más afecta.

Sesión 2: Entreno con Mindfulness

Sesión 3: Explorando la Percepción y la Realidad en Situaciones de Estrés.

Sesión 4: Tus Emociones hay que regularlas.

Sesión 5: Bienestar y conexión.

Sesión 6: Conexión en comunidad.

Sesión 7: Conociendo nuestra comunicación positiva.

Sesión 8: Gestiono mi tiempo con resiliencia.

Sesión 9: Comparte tu autoconciencia y expresa.

Sesión 10: Identificando tu red de apoyo.

Sesión 11: Fomentar la esperanza y la motivación en los docentes.

Sesión 12: Re evaluación.

### **2.6.3 Plan de intervención:**

#### **Sesión 1:**

El objetivo es promover la interacción grupal durante 1 hora y 35 minutos con la participación de 12 personas. Se emplearán recursos como hojas de papel, cuadrados, esferos, metrónomo, computador, proyector y parlante, bajo la supervisión de dos capacitadores. Las actividades abarcan presentaciones individuales en "Yo soy..." (25 minutos), caminar al ritmo del metrónomo en "Camina en momentos" (10 minutos), responder preguntas personales en "Mi cruz" (45 minutos) y reflexionar sobre la sesión en "Reflexión en papel" (15 minutos). Al final, cada participante compartirá voluntariamente sus sentimientos, promoviendo un ambiente de apertura y conexión en la sesión.

#### **Sesión 2:**

Con una duración de 1 hora y 35 minutos y la participación de 12 personas, se enfoca en entrenar ejercicios de conciencia plena, utilizando técnicas como "Escucha y piensa", donde los participantes se centran en sonidos y reflexionan (15 minutos), "Piensa, siente y expresa", donde interpretan sonidos y comparten sus percepciones (15 minutos), "El triángulo de la atención", explorando sensaciones, emociones y pensamientos (40 minutos), "Respira en calma" para practicar la respiración consciente (10 minutos), y "Registro entreno con Mindfulness" para continuar la práctica en casa (15 minutos).

#### **Sesión 3:**

Tiene como objetivo de explorar la percepción y la realidad en situaciones de estrés, involucrando actividades como "Radio de las buenas noticias" (20 minutos), "¿Percibes?" donde se desafía la percepción auditiva (duración no especificada), "Juego de la Percepción" que simula

situaciones estresantes y promueve la reflexión (50 minutos), y "Captura momentos agradables" para registrar y compartir experiencias positivas (20 minutos). Ambas sesiones cuentan con la dirección de dos capacitadores y requieren recursos como hojas de trabajo, esferos, lápices, computador y proyector.

#### **Sesión 4:**

Esta sesión está enfocada en desarrollar habilidades de autorregulación emocional y conciencia corporal, tiene una duración de 1 hora y 50 minutos con la participación de 12 personas. Se emplean técnicas como "Yoga en el suelo" para conectar con el cuerpo y la respiración, "Reconoce tu emoción" donde se exploran emociones pasadas y se practica la respiración (20 minutos), "Regulación emocional en mindfulness" en grupos para identificar y compartir momentos emocionales intensos (45 minutos), y "Captura de momentos desagradables" para reflexionar y planificar respuestas al estrés (25 minutos).

#### **Sesión 5:**

Se centre en el Bienestar y conexión, con una duración de 1 hora y 45 minutos y la participación de 12 personas, busca fomentar la conexión entre los participantes y la conciencia de sus cuerpos y emociones. Incluye técnicas como "Yoga en el suelo" para conectar con el cuerpo (15 minutos), "Atiendo tu respiración" para practicar la atención plena a la respiración (10 minutos), "Anda con conciencia plena" en grupos para responder preguntas sobre la atención plena (20 minutos), "Presta atención a los momentos de estrés" para identificar y abordar fuentes de estrés (40 minutos), y "Compartir" para reflexionar y colocar palabras de aliento en un papelógrafo (20 minutos).

#### **Sesión 6:**

Esta sesión trata la conexión en comunidad, con una duración de 1 hora y 45 minutos y 12 participantes, se centra en practicar técnicas para la gestión del estrés. Incluye actividades como "Conoce a tu vecino" para presentarse de manera creativa (25 minutos), "Espejo del estrés" para imitar y abordar el estrés en parejas (25 minutos), "Círculo de Covey" para reflexionar sobre áreas de influencia, preocupación y control (45 minutos), y "Comparte tu sentir" donde cada participante comparte sus emociones en un círculo (15 minutos).

### **Sesión 7:**

Durante esta sesión, el objetivo principal es reflexionar sobre la importancia de la comunicación personal y construir un ambiente de apoyo. Se emplean técnicas como "Me expreso" para que los participantes destaquen sus cualidades personales de manera creativa, "Reconozco cómo me comunico" para evaluar su estilo de comunicación, "Evitar el malestar en 5" para abordar situaciones estresantes en el entorno laboral, y "Consejo al grupo" para compartir mensajes de apoyo. La duración es de 1 hora y 40 minutos, con la participación de 12 personas y recursos como pizarrón, computadora, papelógrafo, marcadores y hojas de trabajo.

### **Sesión 8:**

Esta sesión tiene el enfoque se centra en desarrollar la capacidad de establecer prioridades y manejar la resiliencia emocional. Se incorporan técnicas como "Atención plena en la respiración" para fomentar la relajación, "Matriz importancia y urgencia" para organizar actividades según su importancia y urgencia, "Plan responder sin reaccionar" para abordar situaciones cotidianas con calma, y "Compartir" para compartir experiencias estresantes y reflexiones. La duración es de 1 hora y 35 minutos, participan 12 personas y se utilizan recursos como post-it, hojas impresas, fichas de trabajo y sillas.

### **Sesión 9:**

En esta sesión, el objetivo es fomentar la autoconciencia y la expresión emocional. Las técnicas incluyen "Tu cualidad compañero" para que los participantes se conozcan mutuamente, "Nueva Figura" para destacar las habilidades laborales, "Cultiva la felicidad" para reflexionar sobre la rutina diaria, y "Compartir en grupo" para compartir experiencias y emociones. La duración es de 1 hora y 40 minutos, participan 12 personas y se utilizan recursos como sillas, mesas, post-it, esferos, hojas de matriz impresa y siluetas impresas.

### **Sesión 10:**

Se explora la importancia del apoyo social y cómo construir una red en el entorno laboral. Las técnicas incluyen "Yoga en el suelo" para relajación, "Mapa de Relaciones" para identificar formas de apoyo, "Creando una red de apoyo" para reflexionar en grupo y "Compartir" para



expresar sentimientos al final del día. La duración es de 1 hora y 30 minutos, participan 10 personas y se utilizan colchonetas, marcadores, hojas A4 y A3, y cinta.

### **Sesión 11:**

Finalmente, la última sesión se centra en fomentar la esperanza y motivación en los docentes para un desarrollo a largo plazo. Las técnicas abordadas son "Actuar mi sentir" para expresar emociones creativamente, "Logros y Metas" para compartir éxitos y metas profesionales, "Un regalo para ti" para intercambiar mensajes positivos y "Carta a Tu Yo Futuro" para escribir mensajes a su futuro docente. La duración es de 1 hora y 50 minutos, participan 12 personas y se utilizan sillas, mesas, marcadores, esferos, rectángulos de cartulina, caja con objetos, cojines y sobres para cartas.

En resumen, la enseñanza, aunque esencial para la formación de niños y adolescentes, conlleva desafíos significativos que generan estrés en los docentes. La carencia de recursos para gestionar estas tensiones es un obstáculo relevante, subrayando la necesidad crucial de la autorregulación para que los educadores controlen sus emociones y fomenten un entorno armonioso. Para abordar esta problemática, se propone un estudio cuasiexperimental con enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario sobre el estrés laboral y un programa de reducción de estrés basado en Mindfulness a un grupo de docentes. Los objetivos comprenden evaluar el nivel de estrés, aplicar una intervención y evaluar su impacto, utilizando el programa SPSS para el análisis de datos. La investigación resalta la importancia de implementar estrategias efectivas y programas específicos para reducir el estrés en docentes, contribuyendo así a crear un entorno educativo más saludable y sostenible.

### 3. Resultados

#### 3.1 Introducción

El presente capítulo se centra en los resultados obtenidos tras la implementación de estrategias diseñadas para reducir el estrés en docentes. La salud emocional y el bienestar de los educadores son aspectos fundamentales que influyen directamente en su desempeño profesional y, por ende, en la calidad de la enseñanza que brindan a sus estudiantes.

*Tabla 1. Estadístico descriptivo Pretest*

|                      | N  | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar |
|----------------------|----|--------|--------|-------|---------------------|
| PRETEST              | 18 | 26     | 50     | 40,72 | 8,351               |
| N válido (por lista) | 18 |        |        |       |                     |

En la presente investigación se cuenta con n=18 personas con un valor min=26 y max=50. Con una media de m=40,72 y una sd=8,351.

*Tabla 2. Estadístico descriptivo Posttest*

|                      | N  | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar |
|----------------------|----|--------|--------|-------|---------------------|
| POSTTEST             | 18 | 10     | 25     | 21,44 | 2,549               |
| N válido (por lista) | 18 |        |        |       |                     |

En la presente investigación se cuenta con n=18 personas con un valor min=10 y max=25. Con una media de m=21,44 y una sd= 2,549.

**Tabla 3. Prueba de Normalidad**

|                | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|----------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|                | Estadístico                     | gl | Sig.  | Estadístico  | gl | Sig. |
| PRETEST ESTRÉS | ,110                            | 30 | ,200* | ,945         | 30 | ,121 |
| POSTEST ESTRÉS | ,130                            | 30 | ,200* | ,963         | 30 | ,360 |

En la prueba de normalidad de Shapiro- Wilk se obtiene un valor estadístico  $P= ,121$  de la variable Estrés pretest y un valor  $P= ,360$  de la variable estrés posttest, lo que equivale una distribución normal “Paramétrica”.

**Tabla 4. Prueba de muestras emparejadas**

|         | n  | M    | sd    | T      | gl | p    |
|---------|----|------|-------|--------|----|------|
| PRETEST | 18 | 6,66 | 5,168 | -7,065 | 17 | ,001 |
| POSTEST |    |      |       |        |    |      |

En la presente investigación se obtuvo un valor  $n=18$ , una  $M=6,66$ , una  $sd=5,16$  un valor  $t= -7,065$ , un valor  $gl=17$  y un valor estadístico  $P= 0,001$  lo cual indica que existe una diferencia significativa.

Con fundamento en el análisis estadístico previamente efectuado, se observa una media de 59.60 en el PRETEST y una media de 46.83 en el POSTTEST, lo cual indica una mejora en la reducción del estrés. Para verificar si esta mejora es significativa, se llevó a cabo una prueba de normalidad, cuyo resultado arrojó un valor  $p$  superior a 0.05, lo que indica que los datos se distribuyen normalmente. En consecuencia, se procedió a calcular el valor de las muestras emparejadas, el cual resultó ser menor que 0.05, lo que indica una diferencia significativa. Estos hallazgos evidencian una mejora significativa en la reducción del estrés tras la implementación del protocolo denominado 'Programa de Reducción del Estrés Basado en Mindfulness' por John Kabat Zinn.

#### **4. Discusión**

Durante el curso de la investigación, se pudo observar que los docentes enfrentaban niveles moderados de estrés derivados de las exigencias cotidianas inherentes a su labor, lo que generaba un impacto significativo en su bienestar. Sin embargo, tras la implementación del plan de Reducción de Estrés basado en Mindfulness, diseñado por Jon Kabat Zinn, se constató una marcada disminución en los niveles de estrés entre los docentes participantes. A pesar de presentar inicialmente un nivel medio de estrés, este experimentó una reducción considerable luego de la intervención con el plan de mindfulness.

La recopilación de datos se llevó a cabo mediante pretests utilizando el Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS, con el fin de identificar a los docentes que mostraban un nivel medio de estrés. Posteriormente, tras la aplicación del plan de intervención, se realizó un postest para evaluar el impacto de la intervención. Los análisis estadísticos revelaron que la implementación del plan de mindfulness generó una reducción significativa en los niveles de estrés entre los docentes.

En síntesis, estos resultados sugieren que la implementación del plan de Reducción de Estrés basado en Mindfulness de Jon Kabat Zinn tiene un efecto positivo en la reducción del estrés entre los docentes, destacando así la importancia de integrar este enfoque en las prácticas de gestión del estrés en entornos educativos.

En consonancia con López (2021), cuya investigación realizada en Argentina evidenció una significativa reducción del nivel de estrés en el grupo experimental compuesto por 22 docentes tras la intervención con el programa, en comparación con el grupo control de 22 docentes, se corrobora que el programa constituye una herramienta eficaz para mitigar el estrés experimentado por los docentes. Al relacionarlo con mi estudio, realizado con 18 docentes, se observa que el programa es igualmente efectivo, lo que refuerza su validez.

En otro estudio realizado en Santiago de Chile, se encontró una disminución significativa en los niveles de estrés al implementar el Programa en Reducción de Estrés basado en Mindfulness desarrollado por Jon Kabat Zinn. Este estudio demostró que los docentes que presentaban un nivel de estrés medio-alto lograron reducirlo a un nivel medio-bajo después de participar en el programa, con un grupo de 25 docentes. Este resultado sugiere que la aplicación del programa no solo puede beneficiar la salud mental de los docentes, sino que también puede contribuir a la creación de un entorno educativo más sereno y propicio para el aprendizaje

(Manami et al., 2021). Al comparar este estudio en Chile con el mío, se confirma nuevamente su validez, ya que en esta investigación los 25 docentes redujeron su estrés y en mi investigación, que incluyó a 18 docentes, se obtuvo una reducción similar en el nivel de estrés, lo que indica que la eficacia del programa no se ve afectada por el tamaño de la muestra.

En otro estudio realizado en España, se encontró que los 15 docentes enfrentaban niveles elevados de estrés debido a las múltiples responsabilidades inherentes a su labor. En respuesta a esta problemática, se implementó el Programa en Reducción de Estrés basado en Mindfulness desarrollado por Jon Kabat Zinn. Los resultados de esta investigación indican que dicho programa logra reducir los niveles de estrés de los docentes, pasando de un nivel medio-alto a un nivel medio (Macias y Intriago, 2022). Al compararlo con mi estudio, que tiene un número similar de participantes, se obtuvo el mismo grado de efectividad, lo cual indica que la investigación respalda la eficacia del programa.

Además, la disminución del estrés entre los docentes repercute positivamente en diversos aspectos, como el clima del aula, la salud mental y el bienestar general de los profesionales de la educación. En última instancia, esta intervención no solo beneficia a los educadores, sino que también puede mejorar la calidad de la enseñanza, al promover un ambiente más favorable para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes (Macias y Intriago, 2022).

En otra investigación llevada a cabo en Monterrey, se encontró que el programa desarrollado por Jon Kabat Zinn constituye una herramienta altamente efectiva para la reducción del estrés y la mejora del desempeño de 30 docentes. La implementación de este programa puede desempeñar un papel fundamental en la promoción de la salud mental y el bienestar de los educadores, así como en el fortalecimiento de la calidad de la enseñanza en la región (Navarro, 2020).

Los resultados de este estudio indicaron una reducción significativa en los niveles de estrés experimentados por los docentes, disminuyendo desde un nivel medio-alto a un nivel medio-bajo. Esta disminución del estrés entre los educadores no solo puede tener un impacto positivo en su bienestar personal, sino que también puede mejorar el ambiente educativo en general. Se espera que una menor carga de estrés permita a los docentes desempeñarse de manera más efectiva en el aula, lo que a su vez podría traducirse en una enseñanza de mayor calidad y un mejor rendimiento estudiantil (Navarro, 2020).

Sin embargo, según Vite (2019) en su investigación realizada en la ciudad de Lima, Perú,

con 27 docentes que presentaban un nivel moderado de estrés, a pesar de la implementación del programa, no se observaron avances significativos en la reducción de los niveles de estrés. Los resultados de la investigación mostraron que, lamentablemente, los niveles de estrés entre los docentes no disminuyeron de manera significativa después de participar en el programa. En relación a esta investigación, se contraponen los resultados obtenidos, ya que indican una falta de progreso satisfactorio. En contraste, mi estudio, aunque incluye un grupo de docentes similar, sugiere que pueden existir otros factores que influyan en los resultados presentados.

El estudio enfrenta varias limitaciones que merecen consideración. En primer lugar, la falta de seguimiento a largo plazo constituye un desafío importante, ya que la mayoría de los estudios han evaluado el impacto del programa únicamente a corto plazo. Es esencial llevar a cabo investigaciones que analicen cómo perduran los beneficios del programa con el tiempo.

Además, la mayoría de los estudios se han realizado en países occidentales, lo que plantea interrogantes sobre la generalización de los resultados a diferentes contextos culturales. Asimismo, existe la posibilidad de sesgos en la investigación debido a la financiación por parte de empresas o instituciones con intereses en el éxito del programa.

Por último, se señalan las dificultades en la implementación del programa, que requiere un compromiso significativo por parte de los docentes. Es esencial anticipar y abordar las posibles barreras que puedan surgir al implementar el programa en diferentes entornos educativos.

Basándonos en estas limitaciones, se sugieren varias áreas para futuras investigaciones. Se necesitan estudios longitudinales a largo plazo que examinen cómo el programa impacta en la reducción del estrés y el bienestar a lo largo del tiempo. Además, investigaciones interculturales y transculturales son fundamentales para explorar la eficacia del programa en diferentes contextos culturales.

Otra área importante es investigar la implementación efectiva del programa, incluyendo el desarrollo de estrategias de apoyo para educadores y participantes. Además, se necesita investigación sobre la calidad metodológica en futuros estudios para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados.

Finalmente, estudios comparativos que evalúen la eficacia del programa frente a otras intervenciones para la reducción del estrés pueden proporcionar información valiosa sobre las mejores prácticas en este campo, contribuyendo así a mejorar la salud y el bienestar de las personas en diferentes contextos y poblaciones

## 5. Conclusión

El estudio revela que el Programa en Reducción de Estrés basado en Mindfulness por Jon Kabat Zinn ha demostrado ser efectivo para reducir el estrés tanto en docentes con niveles medio-altos como medios. Esta intervención ha contribuido a la creación de un ambiente más amigable y propicio dentro del entorno educativo. En resumen, los resultados sugieren que el programa ha tenido un impacto positivo en la reducción del estrés entre los docentes, mejorando así el clima laboral en las instituciones educativas.

En cuanto a la importancia y relevancia:

La reducción del estrés entre los docentes no solo mejora su salud y bienestar individual, sino que también puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral, relaciones interpersonales y satisfacción laboral en general. Al demostrar la efectividad del Programa en Reducción de Estrés basado en Mindfulness por Jon Kabat Zinn en este contexto, se proporciona una herramienta viable para abordar un problema importante que afecta a los educadores en su vida profesional y personal.

Un ambiente educativo libre de estrés contribuye a un mejor clima en el aula, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento académico y el desarrollo integral de los estudiantes. Al ofrecer una solución efectiva para reducir el estrés entre los docentes, nuestro estudio puede tener un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas.

Al proporcionar evidencia empírica sobre la efectividad del enfoque basado en mindfulness en la reducción del estrés en docentes, nuestro estudio contribuye al avance del conocimiento en el campo de la salud mental en el ámbito educativo. Esto puede motivar a otros investigadores a explorar aún más este tema y fomentar la implementación de intervenciones basadas en mindfulness en entornos educativos como una estrategia efectiva para promover el bienestar de los educadores.

Esta investigación ha permitido corroborar que los docentes que presentaban un nivel de estrés medio lograron reducirlo considerablemente gracias al programa implementado, alcanzando un nivel de estrés bajo. Estos resultados evidencian que el programa constituye una herramienta beneficiosa para abordar eficazmente el estrés dentro del entorno educativo.

En conclusión, los hallazgos de nuestro estudio destacan la importancia de abordar el estrés en el ámbito educativo y resaltan el valor de implementar programas de reducción de estrés basados en mindfulness para mejorar la salud y el bienestar de los docentes, así como para

promover un ambiente de aprendizaje más positivo y efectivo.



## **6.Recomendaciones**

Con base en los resultados obtenidos, se formulan una serie de recomendaciones destinadas a fortalecer el estudio y mejorar el bienestar en el entorno educativo. En primer lugar, se sugiere que las instituciones educativas consideren la implementación de programas de Reducción de Estrés basados en Mindfulness como parte esencial de sus políticas de bienestar docente. Estos programas no solo pueden ser una herramienta valiosa para ayudar a los educadores a enfrentar las demandas del trabajo, sino que también pueden contribuir a mantener un equilibrio emocional saludable en el ambiente escolar. Además, se recomienda proporcionar oportunidades de capacitación y recursos para que los docentes aprendan técnicas de mindfulness que puedan integrar tanto en su vida personal como en su desempeño profesional, promoviendo así un clima laboral más positivo y productivo.

En cuanto a las investigaciones futuras, se enfatiza la necesidad de llevar a cabo estudios longitudinales que permitan evaluar el impacto a largo plazo de los programas de mindfulness en la reducción del estrés y el bienestar general de los docentes. Estos estudios proporcionarían una comprensión más completa de los beneficios sostenidos de estas intervenciones en el tiempo, lo cual es fundamental para respaldar su implementación a largo plazo. Además, se insta a investigar la efectividad del programa en diferentes contextos educativos y culturales para garantizar su aplicabilidad universal. Esto permitirá adaptar las intervenciones según las necesidades específicas de cada entorno y comunidad educativa.

En el ámbito de la política educativa, se hace un llamado a promover políticas institucionales que prioricen el bienestar emocional y mental de los docentes, reconociendo su impacto directo en la calidad educativa. Esto podría incluir la integración de programas de mindfulness y gestión del estrés como parte del desarrollo profesional continuo de los educadores, así como su inclusión en las políticas educativas a nivel nacional o regional. Además, se sugiere abogar por la creación de políticas que fomenten una cultura de autocuidado y atención plena en el ámbito educativo, reconociendo así la importancia del bienestar de los docentes para el éxito académico de los estudiantes.

Por otro lado, en el ámbito académico, se recomienda compartir los resultados del estudio con otras instituciones educativas, investigadores y profesionales de la salud mental para promover la implementación de programas similares. La colaboración interdisciplinaria entre educadores, psicólogos, investigadores y profesionales de la salud puede enriquecer el desarrollo

de intervenciones más efectivas en la gestión del estrés en el entorno educativo. Asimismo, se alienta a promover el intercambio de conocimientos y experiencias entre la comunidad académica para impulsar el avance del campo de la salud mental en el ámbito educativo.

Finalmente, se sugiere realizar actividades de divulgación y sensibilización dirigidas a educadores, directivos escolares, padres, estudiantes y la comunidad en general sobre los beneficios del mindfulness y la importancia de abordar el estrés en el ámbito educativo. Esto puede incluir la organización de seminarios, talleres o charlas informativas, así como la creación de materiales educativos accesibles que destaquen la importancia del bienestar emocional de los docentes y su impacto en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

**Anexos:**

**Anexo 1: Consentimiento Informado para Participar en el Programa de "A a Zen: Combatiendo el Estrés en la Docencia"**

**Nombre del Participante:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

Por la presente, doy mi consentimiento para participar en el programa de "A a Zen: Combatiendo el Estrés en la Docencia". Entiendo que este programa tiene como objetivo ofrecer herramientas y técnicas para ayudar a los docentes a gestionar y reducir el estrés en su vida profesional y personal.

Al participar en este programa, entiendo y acepto lo siguiente:

1. **Objetivo del Programa:** El objetivo del programa es proporcionar recursos y estrategias basadas en mindfulness y otras técnicas de gestión del estrés para ayudar a los docentes a mejorar su bienestar emocional y mental.
2. **Participación Voluntaria:** Mi participación en el programa es completamente voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin penalización alguna.
3. **Confidencialidad:** Toda la información proporcionada durante el programa será tratada de manera confidencial y solo se utilizará con fines de investigación y mejora del programa. Se garantizará la privacidad de mis datos personales de acuerdo con las leyes de protección de datos vigentes.
4. **Responsabilidad Personal:** Reconozco que soy responsable de mi propia participación en el programa y de aplicar las técnicas y estrategias aprendidas en mi vida diaria.
5. **Beneficios y Riesgos:** Entiendo que participar en el programa puede proporcionar beneficios para mi bienestar emocional y mental, pero también reconozco que existe la posibilidad de que algunas técnicas no funcionen para mí o que experimente incomodidad al practicarlas.
6. **Compromiso de Participación:** Me comprometo a asistir a todas las sesiones del programa y a participar activamente en las actividades propuestas.

Al firmar este formulario, confirmo que he leído y comprendido la información proporcionada y estoy de acuerdo en participar en el programa de "A a Zen: Combatiendo el Estrés en la Docencia".

**Firma del Participante:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

## Anexo 2: Cuestionario para determinar el estrés laboral OMS

### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_  
 UNIDAD ORGANICA: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_ GENERO: (M) (F)  
 TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: \_\_\_\_\_  
 AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

| Nº | Condición  |
|----|--|
| 1  | Si la condición <b>NUNCA</b> es fuente de estrés.          |
| 2  | Si la condición <b>RARAS VECES</b> es fuente de estrés.    |
| 3  | Si la condición <b>OCASIONALMENTE</b> es fuente de estrés. |
| 4  | Si la condición <b>ALGUNAS VECES</b> es fuente de estrés.  |
| 5  | Si la condición <b>FRECUENTEMENTE</b> es fuente de estrés. |
| 6  | Si la condición <b>GENERALMENTE</b> es fuente de estrés.   |
| 7  | Si la condición <b>SIEMPRE</b> es fuente de estrés.        |

| Nº de ítems |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1           | El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2           | El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 3           | El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.                   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4           | El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.                                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 5           | El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 6           | El que mi supervisor no me respete me estresa.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 7           | El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.                               |   |   |   |   |   |   |   |
| 8           | El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 9           | El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.                         |   |   |   |   |   |   |   |
| 10          | El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 11          | El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.                        |   |   |   |   |   |   |   |
| 12          | El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés. |   |   |   |   |   |   |   |
| 13          | El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 14          | El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.                                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 15          | El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 16          | El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.  |   |   |   |   |   |   |   |

## Referencias bibliográfica:

- Álvarez Silva, L. A., Herrera López, P. S., Lániz Vargas, C. A., & González Zhagñay, J. O. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*, (41), 105-118.
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159.
- Anchatuña Palomo, D. P. (2023). *El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma* (Bachelor's thesis, Carrera de Psicología Industrial).
- Angulo Ramírez, S. K., & Chávez Alfaro, H. X. (2022). Trabajo remoto y su influencia en el estrés laboral en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.
- Angulo, D. J. B., Nivelá, C. D. L. D., Chiriguayo, J. T. A., Zuñiga, G. A. P., & de León, T. A. A. (2021). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266).
- Atamari Cachique, R. D. P. (2023). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de primaria de la Institución Educativa MORB–Iquitos, 2021.
- Balladares, A. O., Doltz, W. S. E., Rodríguez, V. G., & Magallanes, C. G. (2023). Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen Costa del Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 80-92.
- Bazurto, M. A. R., & Macías, T. M. D. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 133-146.
- Bejarano Ortiz, N. P., & Yaguari Gavilanez, M. L. (2022). *Estrés laboral en docentes. Un caso de estudio en la institución educativa fiscal “Francisco Zurita Guayasamín” en el periodo 2021-2022* (Bachelor's thesis).
- Blanco Contreras, Y. (2022). Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Abancay, Apurímac–2022.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
- Cabellos Alvarado, S. M., Loli Ponce, R. A., Sandoval Vegas, M. H., & Velásquez Perales, R. A. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2).

- Carvajal Pincaj, L. M. (2019). *Factores psicosociales y estrés laboral en docentes de la Carrera de Enfermería* (Bachelor's thesis, JIPIJAPA-UNESUM).
- Casali, A., & Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (28), 423-431.
- Chicaiza Quillupangui, J. W. (2023). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023* (Bachelor's thesis).
- Córdova-Cárdenas, G. M., López-Corral, A., & Félix-Rochin, A. L. (2022). Percepción de estrés en docentes universitarios que trabajan a distancia. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2), 228-237.
- Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*, 95, e202104057.
- Dávila Gómez, K., & Londoño Cano, M. (2022). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de una Institución Educativa Privada en la Ciudad de Medellín en el Periodo Académico 2022-2* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Fajardo Pucha, Á. B. (2022). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica y relación con su satisfacción laboral en la provincia de Napo, Ecuador.
- Garcés Jaramillo, C. (2023). Uso de estrategias TIC como motivación y reducción del estrés en el aprendizaje del idioma inglés.
- Gonzalez Gamboa, Y. T. (2022). Estrategias para la disminución del estrés laboral en las docentes de grado kínder mediante el desarrollo de actividades lúdicas.
- Hernández, C. G. A., Paredes, H. B., & Cruz, A. R. C. (2023). Regreso a clases, el impacto psicológico ante el confinamiento por COVID 19, la importancia de la salud mental en el proceso de aprendizaje. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 10(19), 10-13.
- Jarquín, M. M. (2020). ESTRÉS LABORAL COMO GENERADOR DE CONFLICTOS ESCOLARES EN EL AULA A NIVEL PREESCOLAR. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*.
- Jiménez Coca, E. (2022). Niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022.
- Lizano, L. L., & Alfaro, R. S. (2022). Niveles de estrés en personal docente de los departamentos de

- Ciencias Sociales y Educación de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente ante la situación del COVID-19. *Wimb Lu*, 17(1), 7-22.
- López, J. A. F. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 151-179.
- Luque Ramos, R. D. C. (2022). Estrategias de afrontamiento y competencias digitales en el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.
- Macías, J. M. B., & Intriago, J. O. V. (2022). Adicción a los estupefacientes y su incidencia en las relaciones interpersonales en estudiantes de bachillerato técnico de la UE Albertina Rivas Medina. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(3), 147-171.
- Maldonado González, L. N. (2022). *Análisis del estrés laboral en docentes de la unidad educativa 11 de noviembre, Riobamba-Ecuador* (Master's thesis).
- Mamani, M. T., Payi, N. O. Z., & Machicao, L. V. (2021). Ansiedad y estrés en la educación virtual en el periodo de emergencia sanitaria por el COVID-19. *Revista científica de sistemas e informática*, 1(2), 27-37.
- Medina Zamora, R. M., & Rubio Azañero, A. (2023). ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA 2022.
- Menacho-Vargas, I., Jaramillo Ostos, D. F., Pérez Collantes, R. D., & Rivera Zamudio, J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(1).
- Mora Diaz, J. L., & León Silva, L. S. (2023). *Estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes de bachillerato en el aula de clase, pertenecientes a la Institución Educativa Liceo Mayor de Soacha* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO).
- Navarro Sandoval, M. E. (2020). Funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la institución educativa pública “Mariscal Agustín Gamarra” del distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho, 2020.
- Paredes-Miranda, M. L., Zapata-Orellana, P. E., & Cabezas-Mejía, E. D. (2022). Implementación de un Programa de Recreación Laboral como Estrategia para Disminuir el Estrés de los Docentes en Tiempos de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(2), 335-351.
- Rozo Gamboa, L., & Navarro Calvo, W. P. (2022). *Efectos ergonómicos en docentes de primaria de una institución educativa del municipio de Madrid Cundinamarca* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria ).

- Salinas, K. J. C., Rojas, T. D. L. Á. T., & Macías, I. R. M. (2023). Las conductas disruptivas: Retos para el docente ecuatoriano en la atención a la diversidad y la inclusión educativa. *Polo del Conocimiento*, 8(6).
- Vite, G. A. O. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.