

## **Plan de psicoterapia grupal para la reducción del estrés laboral en docentes de bachillerato**

Josselyne Yamileth Ponce Rodríguez

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1271-7196>

Correo: [jponce7935@utm.edu.ec](mailto:jponce7935@utm.edu.ec)

Universidad Técnica de Manabí, UTM

Portoviejo, Ecuador

Lesly Hugo Sánchez Rogel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2548-9098>

Universidad Técnica de Manabí, UTM

Portoviejo, Ecuador

**Recibido: 01-07-2025 Aceptado: 27-08-2025 Publicado: 05/12 /2025**

### **Resumen**

La presente investigación aborda la problemática del estrés laboral en docentes de bachillerato, una condición que impacta negativamente su bienestar cognitivo, emocional y físico, así como su desempeño profesional. El objetivo principal del estudio fue diseñar un plan de psicoterapia grupal con enfoque cognitivo-conductual para reducir dicho estrés. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental y de corte transversal. Se desarrolló en la Unidad Educativa Fiscal Siglo XXI “Tarqui”, cantón Manta, con una muestra por conveniencia de 34 docentes. Se utilizó la escala ED-6, con 77 ítems distribuidos en seis dimensiones: ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento. Los resultados mostraron niveles moderados y altos de estrés, destacando la ansiedad y creencias desadaptativas, como factores predominantes. A partir de estos datos, se diseñó un plan psicoterapéutico que incluye sesiones estructuradas de intervención cognitivo-conductual centradas en la reestructuración de creencias, manejo de emociones y técnicas de afrontamiento. La propuesta fue valorada positivamente por especialistas. Se concluye que la intervención diseñada tiene potencial para mejorar el bienestar docente y reducir los niveles de estrés percibido.

**Palabras clave:** psicoterapia; personal académico docente; enseñanza pública.

## Group Psychotherapy Plan for Reducing Occupational Stress in High School Teachers

### Abstract

This research addresses the issue of occupational stress among high school teachers, a condition that negatively impacts their cognitive, emotional, and physical well-being, as well as their professional performance. The main objective of the study was to design a group psychotherapy plan with a cognitive-behavioral approach to reduce this stress. The study followed a quantitative, descriptive methodology, with a non-experimental and cross-sectional design. It was conducted at the Unidad Educativa Fiscal Siglo XXI "Tarqui", located in the canton of Manta, using a convenience sample of 34 teachers. The ED-6 scale was employed, consisting of 77 items distributed across six dimensions: anxiety, depression, pressures, maladaptive beliefs, demotivation, and poor coping. The results revealed moderate to high levels of stress, with anxiety and maladaptive beliefs standing out as the most prominent factors. Based on these findings, a psychotherapeutic plan was developed, including structured cognitive-behavioral intervention sessions focused on belief restructuring, emotional regulation, and coping strategies. The proposal was positively evaluated by experts. It is concluded that the designed intervention has the potential to improve teacher well-being and reduce perceived stress levels.

**Keywords:** psychotherapy; teaching staff; public education.

### Introducción

El estrés ha sido objeto de estudio para múltiples especialistas en el comportamiento humano, debido a su impacto tanto en la salud física y mental como en el desempeño académico y laboral de los individuos. "El estrés es reconocido como un tema importante en la investigación en neurociencia básica y clínica en los estudios históricos fundamentales de Walter Cannon y Hans Selye en el siglo pasado" (Godoy et al., 2018, p2). Esta condición genera inquietud y angustia, pudiendo derivar en alteraciones personales, conflictos en el ámbito familiar e incluso repercusiones a nivel social (Naranjo, 2009, p.171).

Es así como a comienzos del siglo XX, Cannon, sistematizó los cambios viscerales que ocurren como respuesta del organismo ante estímulos como el dolor, el hambre, el frío, el ejercicio y las emociones intensas. Estas observaciones, llevadas a cabo principalmente en Harvard, evidenciaron que, en situaciones de estrés, las funciones corporales responsables del

almacenamiento de energía se alteran drásticamente para facilitar una rápida disponibilidad de recursos, con el objetivo de permitir respuestas de huida, defensa o ataque. Con base aquello, Cannon formuló el concepto de “ respuesta de lucha o huida”. Posteriormente, introdujo el término de “ homeostasis”, inspirado en las ideas de Claude Bernard sobre el medio interno, definiéndolo como la capacidad del cuerpo para mantener un equilibrio fisiológico dinámico, esencial para la función celular pese a los cambios externos.

Ambos conceptos – la homeostasis y la respuesta de lucha o huida- se consideran pilares fundamentales en la comprensión científica del estrés (Godoy et al., 2018). Por otro lado, Selye habla sobre el estrés como la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores, denominándolo síndrome general de adaptación que se desarrolla en tres fases: (1) Alarma de reacción: cuando el cuerpo detecta el estresor; (2) Fase de adaptación: el cuerpo reacciona ante el estresor; (3) Fase de agotamiento: por su duración o intensidad empiezan a agotarse las defensas del cuerpo (Pérez, s.f., p.19).

La Organización Mundial de la Salud (OMS,2023) define el estrés como una respuesta natural ante amenazas, cuya influencia sobre el bienestar depende de cómo se gestione. Engel (1962, citado en Mingote, Antón y Pérez, 2003) lo conceptualiza como todo proceso originado tanto en el medio exterior como en el interior de la persona, que implica un apremio o exigencia adaptativa sobre el organismo y cuya resolución o manejo requiere la activación de los mecanismos psicológicos de defensa (p.11).

Desde una perspectiva laboral, Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2003) enfatiza que “el estrés es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.3), con un concepto similar ( Adjobimey et al., 2022) dice que el estrés en el ámbito laboral se manifiesta como una reacción tanto física como mental cuando las exigencias del trabajo sobrepasan los recursos del individuo para hacerles frente. Esta situación puede provocar malestar emocional, cambios en la conducta y posibles repercusiones negativas para la salud. Se considera un riesgo psicosocial vinculado a condiciones como una carga excesiva de tareas, poca independencia en la toma de decisiones, falta de reconocimiento y escaso apoyo por parte del entorno social. El modelo demanda- control de Karasek, citado por Chiang, Gomez y

Sigoña (2023), explica el estrés laboral en función del equilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre su ejecución, entendiéndole como la posibilidad del desarrollo de habilidades y tomas de decisiones (p.113).

En un contexto educativo Herrera et al. (2024) menciona que los docentes ecuatorianos “reportan sentirse sobrecargados y experimentan estrés con frecuencia en diversas áreas, como la sobrecarga de trabajo, las condiciones del aula, y relación con padres de familia” (p.96). Por esta razón la literatura enfatiza la importancia de identificar y modificar los factores de riesgo en el entorno laboral para prevenir el desarrollo de estrés crónico y sus consecuencias, así como la necesidad de intervenciones organizacionales y personales (Quick et al., 2016; Lukian et al., 2022). Estas tensiones no solo generan trastornos psicofisiológicos, sino que alteran también los procesos cognitivos, emocionales y conductuales, pudiendo desencadenar en el Síndrome de Burnout (Gutiérrez et al., 2005).

Melgosa (2006) advierte que los primeros síntomas del Síndrome Burnout (SB), incluyen dificultad para concentrarse, pérdida de memoria, disminución en la capacidad de razonamiento, resolución de problemas y emisión de juicio. Además, puede presentarse reacciones psicológicas como la frustración (p. 38-39).

En Latinoamérica, Colino y Pérez (2015) estudia la incidencia del síndrome burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo, encontrando que el 4,2% de los docentes presentaban elevados niveles del síndrome (agotamiento emocional y despersonalización), y un 42% altos valores en al menos una de las dimensiones del (SB), dejando en evidencia que la población tiene riesgo de padecerlo (p.35). En Ecuador, Coba (2024) señala que el 78% de trabajadores afirma sentir agotamiento o *burnout*, es decir, un agotamiento excesivo o estrés vinculado con el trabajo. En el estudio de (Andrade Gómez, 2022), “resiliencia y estrés laboral en docentes de primero de bachillerato de la unidad educativa Dr. Odilon Gomez Andrade” en Chone, se evaluó el nivel de estrés mediante la escala de Estrés Docentes ED-6. Los resultados revelaron que la mayoría de los docentes presento un nivel de estrés bajo, mientras que García Lino (2021), en un estudio sobre el estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública en la ciudad de Manta, registra que el 59.6% de

los docentes se encuentran en una situación de riesgo sintomático (p.147). Estas cifras invitan a reflexionar sobre las condiciones laborales actuales, el apoyo institucional, la elaboración e implementación de estrategias psicoterapéuticas para mitigar malestares y la necesidad de construir entornos laborales que prioricen el bienestar en docentes.

La Escala de Estrés Docentes ED-6 (Gutiérrez, Morán y Sanz ,2005) ha probado ser útil para evaluar distintos factores relacionados con el estrés y permite al menos caracterizar tres propósitos: identificar posibles problemas de estrés, conocer el grado de malestar en docentes y brindar orientación sobre estrategias adecuadas para prevenir que el estrés alcance niveles críticos. Las dimensiones que conforman esta escala de Estrés Docente son:

La ansiedad corresponde a una respuesta emocional frente a situaciones percibidas como amenazantes, con síntomas físicos y cognitivos. La depresión se refleja en desmotivación e inhibición psíquica. Las creencias desadaptativas incluyen pensamientos negativos sobre el rol docente, bajos ingresos y falta de reconocimiento. Las presiones provienen de conductas estudiantiles problemáticas y cambios institucionales. La desmotivación se evidencia en apatía, desanimo y perdida de propósito. Finalmente, el mal afrontamiento implica estrategias inadecuadas que agravan el estrés, deteriorando relaciones laborales y afectando el bienestar emocional del profesorado.

Desde el enfoque cognitivo en psicología, el proceso terapéutico se basa en un modelo colaborativo y de aprendizaje organizado, de esta forma, se promueve una intervención focalizada y práctica, cuyo objetivo principal es que el paciente logre comprender y manejar las dificultades que se abordan durante la terapia (Benzoni, Gomes y Meneghelli,2020, p.626). La Terapia Cognitivo-Conductual (TCC) permite identificar y reestructurar pensamientos negativos asociados al estrés, facilitando una gestión más eficaz de las presiones laborales (Maudsley Learning, 2021-2025, s.p). esta terapia ha demostrado una alta eficiencia en el abordaje del estrés laboral en docentes, según evidencias provenientes de investigaciones individuales, revisiones sistemáticas y metaanálisis, entre los elementos fundamentales de estas intervenciones se desatacan la modificación de pensamientos negativos vinculados al entorno laboral mediante técnicas de reestructuración cognitiva, el fortalecimiento de habilidades para enfrentar

situaciones estresantes y resolver problemas, así como el aprendizaje de estrategias para regular las emociones ( Heckendorf y Lehr , 2025).

El manejo inadecuado del estrés laboral no solo compromete la salud integral del docente, sino que también repercute negativamente en la calidad del proceso educativo y en la sostenibilidad del sistema escolar. En este contexto, la presente investigación resulta pertinente al responder a la necesidad de desarrollar estrategias psicoterapéuticas accesibles y culturalmente adaptadas que promuevan el bienestar de los docentes del sistema educativo público ecuatoriano. Por lo que se planteó como objetivo general diseñar un plan de psicoterapia grupal con enfoque cognitivo conductual para reducir los niveles de estrés en docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Fiscal Siglo XXI Tarqui.

## Metodología

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y corte transversal, la investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Fiscal Siglo XXI Tarqui, en la ciudad de Manta, provincia de Manabí, Ecuador. La población estuvo conformada por 76 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia, integrada por 34 docentes, siguiendo los siguientes criterios de inclusión: (1) experiencia mínima de un año como docente de bachillerato; (2) contrato laboral a tiempo completo vigente en la institución al momento de la recolección de datos. Se excluyen a los participantes que sean de básica y trabajadores eventuales (suplentes).

Como instrumento de evaluación se utilizó la escala de estrés docente ED-6, previa firma del consentimiento informado por parte de los participantes, esta escala, desarrollada por Gutiérrez, Moran y Sanz (2005), consta de 77 ítems distribuidos en seis dimensiones: ansiedad, depresión, presiones, creencias des adaptativas, desmotivación y mal afrontamiento. Cada ítem se calificó mediante una escala tipo Likert, lo que permitió obtener un perfil detallado del malestar percibido por los docentes en relación con su labor educativo.

El análisis de los datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS V25.0 para evaluar la fiabilidad y validez de los instrumentos, así mismo analizar descriptivamente las

frecuencias y medidas de tendencia de los resultados.

La investigación fue aprobada por el departamento de dirección de la Unidad Educativa Fiscal Siglo XXI Tarqui, garantizando el cumplimiento de los principios éticos de confidencialidad, voluntariedad y respeto a la dignidad de los participantes. Asimismo, la propuesta de intervención grupal fue sometida a un proceso de valoración por parte de especialistas en el área de la psicología, quienes la evaluaron conforme los siguientes criterios: (1) coherencia, (2) estructura, (3) objetivos, (4) desarrollo, (5) técnicas, (6) tiempo, (7) continuidad.

## Resultados

Los resultados descriptivos de frecuencia obtenidos a través de la aplicación de la escala ED-6 muestran que un 41,2% de los docentes presentó un nivel moderado de estrés, mientras que un 23,5% reportó un nivel alto. Por el contrario, solo un 17,6% se ubicó en el rango considerado normal, y un 17,7% restante (correspondiente a los niveles bajo y muy bajo) manifestó niveles menores de estrés (ver Tabla 2 e Ilustracion1). Estos resultados evidencian que cerca de dos tercios del grupo (64,7%) experimentan niveles de estrés que podrían afectar negativamente su desempeño laboral y bienestar emocional.

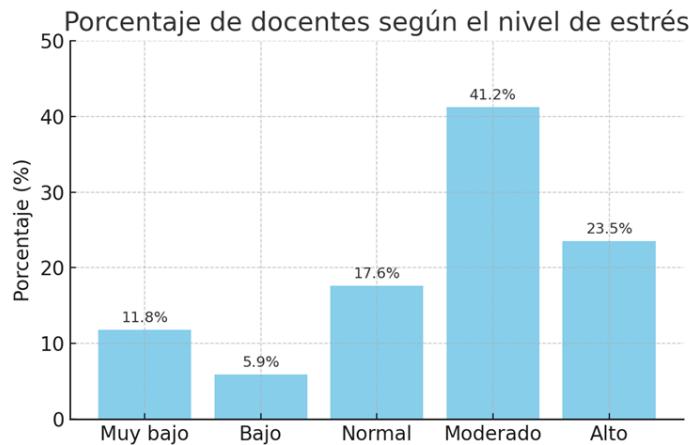
Por otro lado, al analizar los datos descriptivos de tendencia central, se obtuvo una media de 190.12 puntos ( $DE= 32,026$ ), con un rango que va de 126 a 236 puntos, lo que indica una considerable dispersión en los niveles de estrés percibido. Esta tendencia central reafirma una inclinación general hacia niveles de estrés moderadamente altos dentro de la muestra analizada (ver Tabla 3).

**Tabla 1.**  
*Distribución de frecuencias según nivel de estrés*

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bajo	4	11,8

Bajo	2	5,9
Normal	6	17,6
Moderado	14	41,2
Alto	8	23,5

**Ilustración 1.**  
**Porcentaje del nivel de estrés**



**Tabla 2.**  
**Estadístico descriptivo del puntaje total en la ED-6**

Estadístico	Valor
Mínimo	126
Máximo	236
Media	190,12
Desv. Desviación	32,026

**Tabla 3.**

*Diseño de plan de psicoterapia grupal para la reducción del estrés laboral en docentes de bachillerato*

Sesiones	Objetivos	Técnicas	Procedimiento	Duración
Nº1 Rapport y encuadre terapéutico	Establecer un clima de confianza, seguridad y compromiso grupal	Dinámica de presentación Contrato grupal Psicoeducación inicial	Cada participante comparte su nombre, años de labor en la docencia y una expectativa del taller Se define acuerdos de confidencialidad, respeto, participación activa y asistencia. Se introduce brevemente que es el estrés, sus efectos en la salud mental, y el objetivo del proceso terapéutico.	45 min
Nº2 Comprendiendo el estrés	Aumentar la conciencia del estrés laboral y sus manifestaciones	1. Lluvia de ideas (Brainstorming grupal) 2. Registro de síntomas de estrés 3. Semáforo del estrés	1. El facilitador lanza una pregunta <b>Nota:</b> se anotan las palabras claves y se agrupan las respuestas en categoría. 2. Se entrega una hoja con una tabla dividida en: situaciones laborales estresante; pensamientos que surgieron; emociones sentidas; reacción física o conductual. 3. Se presenta la metáfora del semáforo <b>Nota:</b> cada participante clasifica su situación y se realiza una reflexión grupal.	45 min
Nº3 Manejo de la activación fisiológica (ansiedad)	Disminuir activación física asociada al estrés y ansiedad	1. Respiración diafragmática (entrenamiento de respiración profunda) 2. Relajación muscular progresiva de Jacobson 3. Anclaje físico (visualización estimulo corporal) 4. Diario de activación corporal	1. El facilitador explica brevemente como el estrés activa el sistema nervioso simpático, eleva el ritmo cardíaco y respiración. <b>Nota:</b> se realiza una práctica guiada con música suave de fondo 2. El facilitador guía a los participantes a tensar y relajar diferentes grupos musculares tensión 5 s, relajación 10 s. 3. Se pide a los participantes que recuerden un momento tranquilo y seguro, mientras reviven la escena se pide que elijan un gesto o postura y asocien a esa sensación: se repite 2 o veces para "anclar" la emoción gesto.	-60

		(autoregistró pa casa)	<p>4. Se entrega una hoja con columnas: situación estresante vivida, síntomas físicos experimentados, técnica utilizada, resultado.</p> <p><b>Nota:</b> se pide que lo llenen durante la semana y compartan en la próxima sesión.</p>	
Nº4 Reconociendo pensamientos disfuncionales	Identificar pensamientos automáticos negativos y su impacto emocional	Psicoeducación sobre pensamientos automáticos Registro de pensamientos automáticos (ABC) Detención de distorsiones cognitivas Cuestionamiento socrático reestructuración cognitiva guiada	<p>1. El facilitador introduce el concepto de pensamientos automáticos negativos- se explica la relación situación-pensamiento; emoción; conducta (se brindan ejemplos típicos en docencia) y se aclara la diferencia entre pensamiento y emoción.</p> <p>2. Se entrega una hoja con la siguiente estructura: A- acontecimiento (situación concreta), B- belief/pensamiento automático, C- consecuencia emocional y conductual. Cada participante completa el registro con una situación reciente del trabajo.</p> <p>3. El facilitador presenta una breve lista con distorsiones cognitivas (generalización, catástrofes, pensamiento dicotómico, etc.) se invita al grupo a identificar en sus registros qué tipo de distorsión es.</p> <p>4. A partir de un pensamiento disfuncional el facilitador guiará al grupo con preguntas como: ¿qué evidencia tienes de que eso es cierto?, ¿hay otra forma de ver esa situación?, ¿qué le diría a un colega que piense así? Se trata de moldear el pensamiento disfuncional por uno más realista y funcional.</p>	45-60 min
Nº5 reestructuración cognitiva inicial	Cuestionar creencias disfuncionales y generar alternativas más adaptativas	Introducción a la reestructuración cognitiva (psicoeducación breve). Identificación de creencias disfuncionales Reemplazo de creencias disfuncionales	<p>1. Se explica el concepto de reestructuración cognitiva, se hace énfasis en la relación entre creencias, pensamientos y emociones.</p> <p>2. Los participantes completarán en una hoja ejemplos de creencias disfuncionales, luego en grupos pequeños analizarán sus creencias.</p> <p>3. Despues de cuestionar las creencias disfuncionales, el facilitador guía a los participantes a generar alternativas más adaptativas.</p> <p>4. En parejas se realizará un role-playing donde uno asume el rol del docente enfrentando una situación</p>	45-60 min

		Reestructuración cognitiva en acción (Role- Playing)	estresante y el otro actúa como "reconstrucción cognitiva" ayudando a identificar la creencia y reemplazándola en tiempo real. <b>Nota:</b> después de cada ejercicio se realizará una breve discusión como las nuevas creencias impactaron en ellos	
Nº6 Reestructuración cognitiva avanzada	Fortalecer el pensamiento flexible ante situaciones laborales estresantes	Ensayo mental con pensamientos alternativos Dialogo interno entre pares (modelo silla vacía adaptado) Mantra cognitivo autodiálogo positivo	1. El facilitador pide que piensen una situación laboral que genere estrés; luego se guía a una visualización (se imagina la situación, identifica el pensamiento, reemplaza y se imagina su respuesta emocional y conductual con una nueva) 2. Se simula un dialogo interno donde <b>silla 1:</b> representa el pensamiento disfuncional <b>silla 2:</b> representa el pensamiento funcional; el participante alterna las respuestas entre dos posturas. 3. Los participantes crean una frase corta, realista y alentadora que pueden repetir ante situaciones laborales difíciles. <b>Nota:</b> se sugiere llevar la frase escrita en una tarjeta o en el celular como recordatorio.	45 min
Nº7 afrontamiento activo y resolución de problemas	Desarrollar estrategias conductuales para enfrentar el estrés	Psicoeducación sobre estilos de afrontamiento Resolución de problemas en 6 pasos (D'Zurilla & Goldfried)	El facilitador introduce los dos estilos generales (activo y evitativo), se propone ejemplos cotidianos y los participantes identifican cuál es su estilo. Se enseña el modelo: 1- definir el problema con claridad; 2- generar posibles soluciones; 3- evaluar pros y contras de cada opción; 4- elegir la mejor alternativa; 5- planificar los pasos para ejecutarla; 6- evaluar los resultados y ajustar.	40 min
Nº8 Regulación emocional y motivación	Aprender a manejar emociones difíciles sin eprimirlas. Reforzar la motivación.	Identificación y validación emocional (diagrama de emociones) Mindfulness de la emoción	Se entrega un mapa de emociones que incluya emociones básicas y secundarias se completa: ¿qué emoción siento? ¿que la provoca? ¿qué hago con esa emoción? <b>Nota:</b> se promueve una discusión guiada sobre la legitimidad de sentir emociones desagradables. 2. El facilitador guía un ejercicio breve donde el participante: se sienta en silencio; observa su respiración; llevan su atención a una emoción presente; la	

		Activación conductual motivacional Carta de motivación hacia el futuro yo (escritura terapéutica)	<p>nombran internamente (ej. Frustración); observa cómo se manifiesta en el cuerpo</p> <p>3. Se entrega una hoja dividida en: actividades que disfruto hacer; actividades que me hacen sentir útil o competente, actividades que me conectan con mis valores como docente.</p> <p><b>Nota:</b> se pide que elijan al menos una para realizar durante la semana</p> <p>4. Los participantes escriben una breve carta para sí mismo que incluya (que emociones están aprendiendo a manejar, que los motiva a seguir, que desean recordarse)</p>	45 min
Nº9 consolidación y plan acción personal	Integrar los aprendizajes y diseñar estrategias de autocuidado	<p>1. Línea del tiempo emocional</p> <p>2. Mapa de autocuidado personalizado</p> <p>3. Botiquín emocional</p> <p>4. Cierre emocional con carta de gratitud o autorreconocimiento (escritura terapéutica)</p>	<p>Se entrega una hoja con una línea de tiempo desde la sesión 1 hasta la 9: se invita a los participantes a marcar: - emociones predominantes en cada etapa- momentos clave de aprendizaje- técnicas que más le ayudaron.</p> <p>Se reparte una plantilla dividida en áreas de autocuidado: físico, emocional, social, cognitivo; los participantes escriben al menos una acción específica por área. Cada participante crea su "botiquín emocional" con 4 secciones: técnicas de regulación emocional, frases o pensamientos, personas o redes de apoyo, actividades que me ayudan a recargarme. Existen dos opciones: carta de gratitud al grupo / carta a uno mismo</p> <p><b>Nota:</b> se da la opción de compartir frases destacadas</p>	45-60 min

### ***Objetivo general***

Reducir los niveles de estrés laboral en docentes de bachillerato mediante una intervención grupal basada en los principios de la Terapia Cognitivo-Conductual.

La propuesta fue sometida por 7 especialistas, de los cuales se consideró años de experiencia en el campo de la psicología clínica. Se realizó una rúbrica de valoración tipo Likert donde 5 (muy apropiado) y 1 (nada apropiado), durante el proceso se desarrollaron reajustes en base a las recomendaciones recibidas.

<p>Nº10 Seguimiento y valoración</p> <p>Evaluar los cambios, mantener logros y planificar el seguimiento</p>	<p>1. Antes después (comparación grafica del cambio percibido)      2. Evaluación grupal tipo semáforo      3. Mensaje al yo futuro (cierre proyectivo y continuidad)      4. Cierre grupal simbólico rueda de despedida con frase de cierre</p>	<p>1. Se entrega una hoja con dos columnas. 1; así me sentía y pensaba al iniciar este grupo, 2; así me siento y pienso ahora. Se puede incluir una escala de autoevaluación.      2. Se entrega círculo de colores en una hoja: verde: me siento capaz de mantener los logros, amarillo: estoy mejor, pero necesito seguir trabajando, rojo: aún tengo dificultades importantes. Cada participante se ubica en un color y explica brevemente porque está ahí.      3. Cada participante escribe una nota breve para sí mismo dentro de 3 o 6 meses recordándose: que aprendió, que quiere seguir haciendo, que no debe olvidar cuando se siente desmotivado.      4. Cada participante expresa una palabra o frase, el facilitador realiza una devolución final, reconoce el esfuerzo colectivo.</p> <p><b>Nota:</b> se entrega diplomas o certificados simbólicos de participación si desea.</p>	<p>45-60 min</p>
--	--	--	------------------

## Discusión

El resultado obtenido en esta investigación evidencia una prevalencia significativa de estrés laboral en docentes de bachillerato, siendo el 64,7% de la muestra quienes presentan niveles de estrés entre moderados y altos. Según la Escala ED-6. Este hallazgo coincide con lo señalado por García Lino (2021), quien reportó que el 59,6% de docentes en instituciones públicas también se encuentran en una situación de riesgo sintomático. De la misma manera, Coba (2024) indicó que cerca del 78% de los trabajadores en Ecuador manifiestan síntomas de agotamiento, confirmando la pertinencia del problema que se abordó.

No obstante, existen investigaciones que hallaron niveles de estrés más bajos en contextos similares, como en el estudio de la Unidad Educativa “11 de noviembre” en Riobamba, se encontró que solo el 37.1% de los docentes presentaban exposición al estrés, en dimensiones como ansiedad, presiones y mal afrontamiento (Maldonado et al., 2023).

En la revisión bibliográfica se pudo constar que las principales fuentes de estrés en los docentes se vinculan con la sobrecarga de tareas escaso reconocimiento institucional, condiciones del aula y demandas emocionales del entorno educativo (Herrera et al., 2024; Melgosa, 2006). Y durante el proceso de diagnóstico desarrollado, se logró evidenciar que las dimensiones con puntuaciones más elevadas fueron ansiedad y creencias desadaptativas, lo cual sugiere un patrón de malestar emocional vinculado a la percepción negativa sobre el rol docente. Esto valida la relevancia de las intervenciones que integren componentes cognitivos.

Consecuentemente, se propuso un plan de intervención basado en la Terapia Cognitivo-Conductual (TCC), caracterizado por un enfoque estructurado y colaborativo. La propuesta incluye sesiones centrada en la necesidad encontrada de la muestra: reestructuración cognitiva, manejo emocional y fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento. Esta elección metodológica se respalda en investigaciones como la de Heckendorf y Lehr (2025), quienes destacan la TCC como eficaz para la reducción del estrés laboral docente. Además, Benzoni, Gomez y Meneghelli (2020) recalcan que esta terapia facilita al reconocimiento de pensamientos disfuncionales de la misma manera promueve el aprendizaje de respuestas más adaptativas ante estresores cotidianos.

A pesar de los hallazgos relevantes, esta investigación presenta ciertas limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas y limita la posibilidad de observar cambios a lo largo del tiempo. Además, el tamaño de la muestra, su procedencia de una única institución, el nivel educativo abordado y la delimitación geográfica reducen la capacidad de generalización de los resultados, ya que el estudio se centró en docentes de bachillerato pertenecientes a un contexto educativo específico.

## Conclusiones

El estrés laboral constituye una problemática relevante en el ámbito educativo, especialmente entre los docentes de bachillerato, al iniciar negativamente en su bienestar

emocional, motivación y desempeño profesional. Los resultados obtenidos a través de la escala ED-6, reflejan niveles moderados a altos de estrés, con mayor afectación en las dimensiones de ansiedad y creencias desadaptativas. Frente a esta realidad, la Terapia Cognitivo -Conductual se plantea como una estrategia eficaz, al permitir la identificación y modificación de pensamientos negativos, fortalecimiento de habilidades de afrontamiento y una promoción del equilibrio emocional. En este sentido, el plan de intervención diseñado contempla sesiones grupales estructurada a la necesidad presentada, constituyéndose como una propuesta viable, accesible y adaptable al contexto institucional. Se tuvieron limitaciones metodológicas, por lo que se recomienda abrir la posibilidad de ampliar el enfoque de estudio en trabajos posteriores, integrando diseños longitudinales, muestras más diversas y comparaciones entre distintos niveles y entornos educativos.

## Referencias

- Adjobjimey, M., Hinson, V., Mikponhoué, R., Hountohotegbe, E., Cissé, I., ... Houinato, D. (2022). Occupational stress in industry setting in Benin 2019: A cross- sectional study. *Plos one*, 17 (6), e0269498. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269498>
- Andrade Gómez, G. J. (2022). Resiliencia y estrés laboral en docentes de primero de bachillerato de la unidad educativa Dr. Odilón Gómez Andrade. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(2), 115–136. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1773>
- Benzoni, P., Gomes, J., & Meneghelli, S. (2020). Protocolo cognitivo para el manejo y control de estrés laboral: un estudio de caso. *Revista familiar, Ciclos de Vida no Contexto Social*, 1, 625-632. [https://www.redalyc.org/journal/4979/497964427019/497964427019\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/journal/4979/497964427019/497964427019_1.pdf)
- Bonifaz Villar, C. (2024). La investigación cuantitativa. Corporación Universitaria de Asturias. [https://www.centrovirtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion\\_cuantitativa/unidad1\\_pdf1.pdf](https://www.centrovirtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf)

Burr, H., Muller, G., Rose, U., et al. (2021). El modelo de demanda-control como predictor de síntomas depresivos; interacción y efecto de subescalas diferenciales: Análisis prospectivos de 2212 empleados alemanes. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 18 (16). 837-848. [10.3390/ijerph18168328](https://doi.org/10.3390/ijerph18168328)

Chiang, C., Gomez, M., & Sigoña, L. (2013). Modelos explicativos del estrés laboral: El modelo demanda-control de Karasek. *Revista de Psicología del Trabajo*, 14 (2), 110-117.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>

Coba, G (2024, 21 de noviembre). Ocho de cada diez trabajadores en Ecuador dicen sentirse agotados. *Primicias*. <https://www.primicias.ec/economia/trabajadores-ecuador-burnout-cansancio-empresas-82972/>

Colino, N. & Pérez, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27-41.  
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n1/v9n1a04.pdf>

García Lino, M. (2021). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1 (43).140-154.  
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1412>

Godoy, L., Rossignoli ,M ., Delfino, P., Garcia , N ., & De lima Umeoka, E. ( 2018). A comprehensive overviem on stress neurobiology: basic concepts and clinical implications. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 12, 127.  
<https://doi.org/10.3389/fnbeh.2018.00127>

Gutiérrez Santander, P., Moran Suarez, S., & Sanz Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*. 11(1),47-61. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>

Heckendorf, H., & Lehr, D. (2025). Efficacy of a web-based stress management intervention for beginning teachers on reducing stress and mechanisms of change: Randomized controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*, 27, e58475. <https://doi.org/10.2196/58475>

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación, sexta edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores.

[https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Herrera, R., Través, G., Cangui, S., & Jiménez, B. (2024). Estrés laboral en docentes ecuatorianos: Factores, síntomas y estrategias de mitigación. *Explorador Digital*, 8 (3), 83- 100. <https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v8i3.3081>

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organisation and stress: Systematic problem approaches for employers, magers and trade union representativez*. World Health Organization. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9241590475>

Luchman, J. & Gonzales, M. (2013). Demandas, control y apoyo: Una revisión metaanalítica de las interrelaciones entre las características del trabajo. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 18 (1), 37-52. <https://doi.org/10.1037/a0030541>

Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N. S., Luštrek, M., De Bacquer, D., & Clays, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: A systematic review. *BMC Public Health*, 22, 240. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>

Maldonado González, L. N., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2023). *Análisis del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa 11 de Noviembre en Ecuador*. Metanoia: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación, 10(1), 23–34.  
<https://doi.org/10.61154/metanoia.v10i1.3191>

Melgosa, J. (2006). *Sin estrés*. Editorial Safeliz.

[https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki\\_7boC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki_7boC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)

Mingote, J., Antón, A., & Pérez, S. (2003). *Estrés en la enfermería: El cuidado del cuidador*. Díaz de Santos. <https://www.editediazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479785185.pdf>

Naranjo Pereira, M. (2009). Una revisión teórica sobre estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33 (2), 171-190.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). *¿Qué es el estrés y cómo manejarlo?*  
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Pérez Martínez, J. (s.f). *¿Qué es el estrés?, trata el estrés con PNL*. Editorial Universitaria

Ramón Areces. <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>

Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>

Ramos Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmerica*, 9 (3), 1-6. [doi: 10.33210/ca.v9i3.336](https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336).

Sánchez Florez, F. (2019). Fundamentos epistemológicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1).102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.201p9.644>

## Contribución de autoría

Roles	Autores que asumieron el rol
Conceptualización	Josselyne Yamileth Ponce Rodríguez Lesly Hugo Sánchez Rogel
Investigación	Josselyne Yamileth Ponce Rodríguez Lesly Hugo Sánchez Rogel
Metodología	Josselyne Yamileth Ponce Rodríguez Lesly Hugo Sánchez Rogel
Redacción	Josselyne Yamileth Ponce Rodríguez Lesly Hugo Sánchez Rogel
Recursos	Josselyne Yamileth Ponce Rodríguez Lesly Hugo Sánchez Rogel
Supervisión	Lesly Hugo Sánchez Rogel
Validación	Josselyne Yamileth Ponce Rodríguez Lesly Hugo Sánchez Rogel
Redacción -borrador original	Josselyne Yamileth Ponce Rodríguez Lesly Hugo Sánchez Rogel

Redacción – revisión y edición	Josselyne Yamileth Ponce Rodríguez Lesly Hugo Sánchez Rogel
--------------------------------	--

### **Responsabilidades éticas**

Los autores señalan que la investigación no incluyó experimentos con seres humanos, antes de proceder se informó a los participantes sobre los objetivos del estudio y se dio relevancia a la confidencialidad de la información, lo que se garantizó mediante la firma del consentimiento informado.

### **Declaración de financiamiento**

El presente estudio se desarrolló sin ningún financiamiento de entidades públicas o privadas.

### **Conflictos de intereses**

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses en relación con la presentes publicación,