



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

TEMA:

Identificaciones de distorsiones cognitivas e incidencia en el desarrollo del estrés en los trabajadores de una empresa privada de Guayaquil.

AUTORES:

**Murillo Gavilanes, César Enrique
Vallejo Rivas, Gabriela Andrea**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**

TUTORA:

Psic. Cl. Peñafiel Torres, Carolina Eugenia, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
2 de septiembre del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Vallejo Rivas, Gabriela Andrea y Murillo Gavilanes, César Enrique**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Psicología Clínica**.

TUTORA



Carolina Eugenia
Peñafiel Torres



f. _____

Psic. CI. Peñafiel Torres, Carolina Eugenia, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Psic. CI. Estacio Campoverde, Mariana de Lourdes, Mgs.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

**Nosotros, Vallejo Rivas, Gabriela Andrea
Murillo Gavilanes, César Enrique**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Identificaciones de distorsiones cognitivas e incidencia en el desarrollo del estrés en los trabajadores de una empresa privada de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Clínica**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del 2025

LOS AUTORES:

f.  _____

Murillo Gavilanes, César Enrique

f.  _____

Vallejo Rivas, Gabriela Andrea



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

AUTORIZACIÓN

**Nosotros, Vallejo Rivas, Gabriela Andrea
Murillo Gavilanes, César Enrique**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Identificaciones de distorsiones cognitivas e incidencia en el desarrollo del estrés en los trabajadores de una empresa privada de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del 2025

LOS AUTORES:

f. 
Murillo Gavilanes, César Enrique

f. 
Vallejo Rivas, Gabriela Andrea



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

INFORME COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Identificaciones de Distorsiones Cognitivas e Incidencia en el Desarrollo del Estrés en los Trabajadores de una Empresa Privada de Guayaquil

0% Textos sospechosos

5% Similitudes (ignorado)
<
1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
18% Idiomas no reconocidos (ignorado)

Nombre del documento: Identificaciones de Distorsiones Cognitivas e Incidencia en el Desarrollo del Estrés en los Trabajadores de una Empresa Privada de Guayaquil.docx	Depositante: Gabriela Andrea Vallejo Rivas	Número de palabras: 17.570
ID del documento: bca4bb8d17c4717128c671714db241711015e8c	Fecha de depósito: 3/9/2025	Número de caracteres: 157.300
Tamaño del documento original: 584,86 kB	Tipo de carga: url_submission	
Autores: Gabriela Andrea Vallejo Rivas, Cesar Enrique Murillo Gavilanes	fecha de fin de análisis: 3/9/2025	

Ubicación de las similitudes en el documento:

TEMA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN: “Identificación de las Distorsiones cognitivas y su incidencia en el desarrollo del estrés en los trabajadores de una empresa privada de Guayaquil”

Los Autores: Cesar Enrique Murillo Gavilanes ; Gabriela Andrea Vallejo Rivas

INFORME ELABORADO POR:



Carolina Eugenia
Peñafiel Torres



f. _____

Psic. Cl. Peñafiel Torres, Carolina Eugenia, Mgs.

Guayaquil, a los 8 días del mes de septiembre del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia y amigos que me apoyaron en el transcurso de la carrera.

Cesar Murillo Gavilanes

Agradezco profundamente a la empresa privada por abrirme las puertas y darme la oportunidad de crecer profesionalmente. Su confianza y el ambiente de trabajo han sido fundamentales para mi desarrollo.

A mi tutora, Carolina por su invaluable guía, paciencia y consejos. Su experiencia y dedicación fueron clave para la culminación exitosa de esta tesis.

Un reconocimiento especial a mi compañero de tesis, Cesar, por su colaboración, paciencia, compromiso y la invaluable ayuda que me brindó a lo largo de este proyecto. Trabajar juntos hizo que el camino fuera más llevadero.

Andrea Vallejo Rivas



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

DEDICATORIA

Le dedico a mis padres y hermanos, que estuvieron pendientes de mí en todo momento.

Cesar Murillo Gavilanes

A mi madre Diana por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

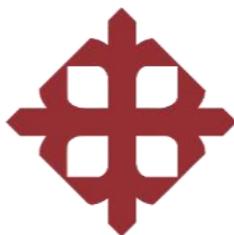
A mis padres, por ser mi mayor inspiración.

A mis abuelos, que desde el cielo me acompañan en cada paso. Este logro también es suyo.

A mis mascotas Mia, Milly, Donna y Theo, por la alegría y el amor que me dieron en los momentos de más estrés.

"El día que dejes de crecer, es el día que dejas de vivir." - Jiraiya

Andrea Vallejo Rivas



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

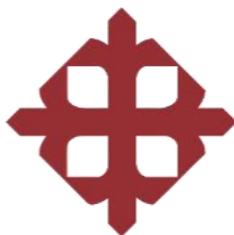
**PSIC. CL. ROSA IRENE GÓMEZ, MGS
DELEGADA DE DIRECCIÓN DE CARRERA**

f. _____

**PSIC. CL. FRANCISCO MARTÍNEZ, MGS.
DOCENTE ESPECIALIZADO DEL ÁREA**

f. _____

**PSIC. CL. JOSÉ LUIS ZEVALLOS M, MGS
OPONENTE**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

CALIFICACIÓN

NOTA: _____

NOTA: _____

CONTENIDO

RESUMEN.....	XV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCCIÓN.....	2
Planteamiento del problema.....	4
<i>Pregunta general</i>	5
<i>Preguntas específicas</i>	6
Objetivos.....	6
<i>Objetivo general</i>	6
<i>Objetivo específico</i>	6
Justificación.....	6
ANTECEDENTES.....	10
CAPÍTULO 1.....	13
¿Qué es el estrés?.....	13
Contextualización histórica del estrés y su relación con el trabajo.....	14
Estadísticas actuales vs antiguas.....	16
Tipos de estrés según CIE-10.....	18
Signos y Síntomas del estrés.....	18
Eustrés.....	19
Distrés.....	19
Factores de riesgo y de protección del estrés laboral.....	22
Burnout.....	25
El estrés y la terapia cognitiva.....	25
CAPÍTULO 2.....	28
Técnicas Cognitivas para el manejo del estrés.....	28
Raíces epistemológicas de la TCC.....	28
Primera Generación de la TCC.....	28
Segunda generación de las TCC.....	31
Tercera generación de las TCC.....	33
Distorsiones cognitivas según la TREC.....	34
Modelo ABC.....	35
Acontecimiento Activador.....	36
Sistema de creencias B.....	37
Consecuencia (C).....	38
Esquemas cognitivos.....	39

Creencias racionales (E).....	39
Creencias irracionales	40
Intervenciones Terapéuticas de levantamiento de información y aplicación de las técnicas: uso de la TREC y la IE	41
Ansiedad perturbadora o ansiedad del yo	41
Emociones adaptativas y desadaptativas	42
Procesos del TREC.....	42
Distorsiones cognitivas de Albert Ellis.....	46
Tipos de Distorsiones Cognitivas.....	47
Causas de las Distorsiones Cognitivas.....	49
Instrumentos de medición de distorsiones cognitivas.....	50
CAPÍTULO 3.....	51
Incidencia de las distorsiones cognitivas sobre el estrés.....	51
Reestructuración cognitiva	52
Creencias irracionales y su relación con el estrés	52
La nueva normalidad “bajo presión”	52
Reestructuración cognitiva y su relación con el estrés.....	53
Habilidades preventivas coadyuvantes de la regulación emocional.....	54
Pensamientos racionales e irracionales referente al manejo del estrés...	55
Emociones adaptativas y desadaptativas	55
Incidencia de las distorsiones cognitivas en el nivel de estrés laboral	55
Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC)	58
Papel de la relajación	58
Estrategias cognitivas	61
Estrategia de solución de problemas.....	61
Entrenamiento en auto refuerzo	61
Reestructuración cognitiva.....	62
Directrices Clínicas para los programas de prevención y reducción del estrés	64
CAPÍTULO 4.....	66
METODOLOGÍA	66
Enfoque.....	66
Paradigma.....	66
Método	66
Técnicas de recolección de información	67
Población.....	67
Operacionalización de Variables.....	68
CAPÍTULO 5.....	72

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	72
Test de Creencias Irracionales (Distorsiones Cognitivas) de Ellis.....	72
Niveles de Riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa privada en Guayaquil mediante el cuestionario de ISTAS-21	78
Resultados	81
CONCLUSIONES	83
Referencias.....	84
Anexos.....	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trastornos relacionados al Estrés según CIE-10 y CIE 11	20
Tabla 2 Factores de Riesgo del Estrés	24
Tabla 3 Emociones adaptativas y desadaptativas	42
Tabla 4 Principales tipos de distorsiones cognitivas y ejemplos	47
Tabla 5 Posibles síntomas de estrés con respecto a habilidades preventivas de regulación emocional	54
Tabla 6 Cuadro comparativo de instrumentos y hallazgos de interés respecto a incidencia de distorsiones cognitivas.	56
Tabla 7 Matriz de Operacionalización de Variables	69
Tabla 8 Distribución de los Niveles de Riesgo Psicosociales Según las Dimensiones de ISTAS-21 en los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil.....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo ABC de la Terapia Racional Emotiva Conductual	36
Figura 2 Cuadro de barras sobre distorsiones cognitivas presentes en los trabajadores de la empresa privada en Guayaquil.....	72
Figura 3 Gráfico de respuesta “Necesito la aprobación de mi jefe y mis colegas para sentirme valorado y respetado en mi trabajo”	72
Figura 4 Gráfico de respuesta “Debo ser perfecto en mi trabajo para considerarme exitoso”	73
Figura 5 Gráfico de respuesta “Si algo sale mal en el trabajo es culpa mía”	73
Figura 6 Gráfico de respuesta “No puedo cambiar mi forma de trabajar o comportamiento en mi trabajo”	74
Figura 7 Gráfico de respuesta “Prefiero evitar las tareas o proyectos que me hacen sentir incómodos o ansioso en el trabajo”	74
Figura 8 Gráfico de respuesta “Necesito la ayuda y el apoyo de mis colegas y jefe para realizar mi trabajo”	74
Figura 9 Gráfico de respuesta “Mi experiencia laboral pasada determina mi éxito en mi trabajo actual”	75
Figura 10 Gráfico de respuesta “Debo trabajar más que los demás para ser considerado un buen empleado”.....	75
Figura 11 Gráfico de respuesta “Si no cumplo con mis objetivos y plazos, soy un fracaso como empleado”	76
Figura 12 Gráfico de respuesta “Me siento ansioso cuando mi jefe o colegas o están de acuerdo con mis ideas o decisiones”	76
Figura 13 Gráfico de respuesta “No puedo tomar decisiones importantes en el trabajo sin la ayuda de alguien más”	76
Figura 14 Gráfico de respuesta “Mi valor como persona depende de mi desempeño en mi trabajo”	77
Figura 15 Gráfico de respuesta “Sí no estoy constantemente ocupado, no estoy haciendo mi trabajo correctamente”	77
Figura 16 Distribución de Riesgo Psicosocial según las Dimensiones del ISTAS-21 en los Trabajadores de la empresa privada de Guayaquil. Color Rojo (Riesgo alto), Amarillo (Riesgo Intermedio) y Verde (Riesgo bajo).	82

RESUMEN

El presente estudio buscó investigar la influencia de las distorsiones cognitivas en el desarrollo del estrés laboral, esto en trabajadores de una empresa privada de Guayaquil. Dicho análisis se considera crucial, puesto que el estrés laboral opera como un factor de riesgo psicosocial, esto compromete la salud mental, rendimiento y bienestar de los empleados, con directas consecuencias en la productividad de la organización. El objetivo general fue examinar las distorsiones cognitivas más frecuentes, evaluar los niveles de estrés laboral y además, desarrollar una estrategia de intervención para minimizar su presencia. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un corte transversal. Se aplicó el Test de Creencias Irracionales de Ellis y el cuestionario ISTAS21 como herramientas. Los resultados mostraron que los trabajadores exhibieron distorsiones cognitivas, principalmente ligadas al catastrofismo, sobregeneralización, junto con la necesidad de aprobación; esto indica una predisposición a interpretar la realidad de manera disfuncional. Por otra parte, los datos del ISTAS-21 revelaron niveles de riesgo psicosocial medios y altos, observados en dimensiones tales como las demandas psicológicas y el apoyo social. Basado en los descubrimientos, se esboza una intervención arraigada en la Terapia Racional Emotivo Conductual (TREC) y métodos de regulación emocional. El objetivo fue reconfigurar las creencias absurdas y avivar los mecanismos de gestión emocional. En conclusión, la detección prematura de sesgos cognitivos y la implementación de programas preventivos revelan ser instrumentos valiosos, estos buscan atenuar la tensión laboral y elevar la calidad de vida de los empleados.

Palabras Claves: DISTORSIONES COGNITIVAS, ESTRÉS LABORAL,
RIESGO PSICOSOCIAL, REGULACIÓN EMOCIONAL, TERAPIA
RACIONAL EMOTIVA CONDUCTUAL

ABSTRACT

The present study sought to investigate the influence of cognitive distortions in the development of work stress, this in workers of a private company in Guayaquil. This analysis is considered crucial, since work stress operates as a psychosocial risk factor, this compromises the mental health, performance and well-being of employees, with direct consequences on the productivity of the organization. The general objective was to examine the most frequent cognitive distortions, evaluate work stress levels and also develop an intervention strategy to minimize its presence. The investigation used a quantitative approach, with a non-experimental design and a cross section. The irrational beliefs of Ellis and the ISTAS-21 Questionnaire as tools were applied. The results showed that the workers exhibited cognitive distortions, mainly linked to catastrophism, overgeneralization, together with the need for approval; This indicates a predisposition to interpret reality in a dysfunctional way. On the other hand, the data of the ISTAS-21 revealed medium and high psychosocial risk levels, observed in dimensions such as psychological demands and social support. Based on discoveries, an intervention rooted in behavioral emotional therapy (TEC) and emotional regulation methods is outlined. The objective was to reconfigure absurd beliefs and enliven the emotional management mechanisms. In conclusion, premature detection of cognitive biases and the implementation of preventive programs reveal to be valuable instruments, these seek to mitigate work tension and raise the quality of life of employees.

Keywords: COGNITIVE DISTORTIONS, WORK STRESS,
PSYCHOSOCIAL RISK, EMOTIONAL REGULATION, BEHAVIORAL
EMOTIONAL THERAPY

INTRODUCCIÓN

El estrés comprende una competencia significativa en entornos laborales, provocando un malestar tanto a nivel físico como psicológico en los trabajadores de una empresa, afectando la productividad y la salud mental. Aunque se han desarrollado enfoques sobre el manejo del estrés, su eficacia y aplicabilidad en diferentes contextos laborales no se han evaluado a profundidad. La relación directa entre estas intervenciones y su impacto en el desempeño laboral aún se encuentra poco, lo que genera la necesidad de realizar aún más investigaciones que permitan mirar al personal como seres humanos con distintas creencias, las cuales, ante la presencia del estrés, pueden distorsionarse y requieren un enfoque cognitivo conductual.

A escala global, el impacto del estrés laboral ha adquirido, vaya, una importancia notable. Las cifras recientes de Ipsos (2023) indican que el 39 % de la fuerza laboral reportó ausencias laborales relacionadas con el estrés en el último año; un 18 %, con varias ausencias. Es más, este escenario subraya la imperiosa necesidad de desarrollar intervenciones psicológicas a medida, enfocadas en la reestructuración cognitiva, para minimizar los efectos adversos del estrés.

Ya en Latinoamérica, varios estudios se han enfocado en el estrés y el síndrome de burnout, empleando distintas perspectivas metodológicas. Espinosa y Arguello (2025) y Placencia-Orellana (2024) utilizaron instrumentos como encuestas y cuestionarios normalizados para identificar niveles de estrés, y a su vez, aplicaron estrategias preventivas con pruebas psicosociales. Sus hallazgos evidencian, la verdad, la efectividad de estas herramientas en atenuar el impacto del estrés y optimizar la salud ocupacional.

En la misma línea, estudios realizados por García-Pérez et al. (2025) y Álvarez (2022) a través de un mapeo sistemático respecto al estrés laboral en el sector de salud en Latinoamérica, identificaron niveles medios-bajos de estrés en sus muestras, lo cual permitió establecer planes preventivos como la elaboración de cronogramas laborales, espacios de descanso y evaluaciones psicofisiológicas periódicas.

En el panorama ecuatoriano, la cuestión del estrés laboral, también ha ganado importancia. Un sondeo conducido por Multitrabajos evidenció que el 43 % de los laborantes ecuatorianos exhiben señales de "renuncia silenciosa", fenómeno entrelazado con el agotamiento profesional y una desconexión emocional de sus deberes (El Comercio, 2023). Adicionalmente, un preocupante 69 % de los participantes opinan que no se les valora en su ambiente de trabajo, agravando el malestar psicológico (Revista Gestión, 2023).

Varias investigaciones nacionales respaldan esto. Medina et al. (2023) llevaron a cabo investigaciones cuantitativas con una perspectiva descriptiva, utilizando encuestas para medir los niveles de desgaste. Sus conclusiones indican que, aunque la mayoría de los trabajadores evidenciaron bajos niveles de estrés, ciertas poblaciones presentaban afectaciones entre moderadas y altas, precisando intervenciones especializadas. Asimismo, Rosero et al. (2019) aplicaron un estudio casi experimental en un call center policial, estableciendo un programa de manejo del estrés laboral; los resultados revelaron mejoras en el bienestar emocional de los participantes.

El enfoque cognitivo conductual TCC emerge como un abordaje robusto en estas circunstancias, y resulta ventajoso por su habilidad para delinear distorsiones cognitivas preocupantes, tales como los pensamientos automáticos negativos, además de generalizaciones y el catastrofismo, elementos que agravan el estrés considerablemente. Implementar tácticas específicas como la reestructuración cognitiva, junto con el entrenamiento en habilidades sociales, así como la resolución de problemas, e incluso la técnica de relajación progresiva, han demostrado una notable eficacia en la gestión del estrés laboral, todo ello respaldado por las investigaciones de Soria y Noroña (2022).

Por tanto, este estudio se enfoca en implementar y evaluar un programa basado en el modelo cognitivo conductual en el personal de una empresa privada del Ecuador, con el fin de identificar distorsiones cognitivas asociadas al estrés y promover estrategias de afrontamiento adaptativas que mejoren la salud mental y el desempeño laboral.

El estudio se centrará en evaluar la efectividad y adaptabilidad de las intervenciones de manejo del estrés en los trabajadores de una planta

industrial. Se abordará el impacto del estrés en los empleados a nivel físico y psicológico, y cómo esto afecta la productividad en el entorno laboral. Aunque existen diferentes enfoques para el manejo del estrés, se destacará la falta de una evaluación exhaustiva de su eficacia y aplicabilidad en diversos contextos laborales.

El estudio abordará la importancia de la intervención clínica psicológica, con un enfoque cualitativo, para gestionar el estrés en un entorno industrial específico, con el propósito de establecer estrategias más efectivas y personalizadas para abordar este problema laboral. Generando mejoras a nivel emocional que se espera se traduzcan en una mayor productividad en sus roles profesionales.

En cuanto al dominio de investigación UCSG (2018) lleva relevancia con el dominio 5: Educación, comunicación, arte y subjetividad ya que esto lleva al plano de la psicología y permite trabajar desde lo cognitivo conductual para poder trabajar desde las conductas de los empleados (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2018). De acuerdo con el Plan de Creación de Oportunidades (2021) la investigación lleva relación con el eje económico con el objetivo 1: incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales, siendo de ayuda el modelo cognitivo conductual para mejorar el entorno laboral para los empleados, volviendo más eficaces reduciendo el estrés y mejorando su eficacia laboral dentro de la empresa (Secretaría Nacional de Planificación, 2021)

Dentro del plan de desarrollo sostenible se sostiene una relación con el de trabajo decente y crecimiento económico que dice “promover el crecimiento económico sostenido, incluyente y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Es vital poder crear un espacio donde los empleados puedan reducir la sobrecarga laboral para que puedan tener un mejor rendimiento laboral a través de la identificación de los factores psicosociales de cada uno de los empleados.

Planteamiento del problema

El estrés ocupacional es un mal frecuente en organizaciones privadas, a menudo conduciendo a repercusiones perjudiciales para la salud y bienestar del personal. Distorsiones cognitivas son de interés en la generación del estrés, debido a cómo los sujetos interpretan y procesan ideas y datos de

manera alterada, intensificando la ansiedad y la presión. Sin embargo, frente a tales circunstancias, se emplean técnicas cognitivas conductuales útiles para identificar y reorganizar estas distorsiones, aliviando el estrés y mejorando el desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el estrés es una de las principales causas de absentismo y pérdida de productividad en el lugar de trabajo. En América Latina se estima que el 60% de los trabajadores experimentan estrés laboral (OMS, 2024). En el Ecuador un estudio realizado por la Universidad Nacional de Loja, revela que el 55,6% de los trabajadores experimentan estrés laboral (Zurita & Inca, 2018).

En la empresa de Guayaquil se ha observado, que los trabajadores experimentan altos niveles de estrés laboral, lo que puede afectar en su desempeño laboral y calidad de vida. De acuerdo con un estudio realizado en una empresa similar, se encontró que el 69% de los trabajadores experimentan estrés laboral (Álvarez & Espinoza, 2018)

En este contexto, las distorsiones cognitivas son patrones de pensamientos que pueden influir en la percepción y manejo de las situaciones, pudiendo jugar un papel importante en el desarrollo del estrés laboral. Por lo que según Beck en 1967 citado por Cadena (2020) las distorsiones cognitivas pueden contribuir al desarrollo de problemas emocionales y conductuales.

La relación entre las distorsiones cognitivas y el estrés laboral ha sido estudiada en varios contextos. Un estudio realizado en Colombia reveló que las distorsiones cognitivas estaban relacionadas con el estrés laboral en trabajadores de la salud Buitrago et al. (Buitrago et al., 2021).

Asimismo, las principales problemáticas y causas del estrés laboral se manifiestan por una serie de factores que afectan la salud física y mental de trabajador que incluyen la sobrecarga de trabajo, falta de control sobre sus tareas, falta de apoyo, pobre comunicación interna, las distorsiones cognitivas y patrones de pensamiento negativos (Chávez et al., 2024).

Por todo lo expuesto anteriormente, surgen las siguientes preguntas de investigación:

Pregunta general

¿Cuál es la relación entre las distorsiones cognitivas y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa privada de Guayaquil?

Preguntas específicas

A partir de esta pregunta central que da origen al presente trabajo, se derivan también tres interrogantes específicas que lo orientan:

- ¿Cuáles son las distorsiones más comunes que generan estrés en los trabajadores de la empresa privada?
- ¿Cuál es el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil?
- ¿Existe una relación entre las distorsiones cognitivas y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil?

Objetivos

Objetivo general

Analizar la incidencia de distorsiones cognitivas que generan estrés en los trabajadores de una empresa privada, con el fin de determinar su impacto en su salud mental y bienestar laboral.

Objetivo específico

- Identificar las distorsiones cognitivas más comunes que generan estrés en los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil.
- Evaluar el nivel en los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil.
- Proponer una estrategia de intervención para reducir las distorsiones cognitivas y el estrés en los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil.

Justificación

El estrés se presenta como una réplica vital, psicológica y del comportamiento que percibe una persona que busca adaptarse y ceñirse a las diferentes influencias interior y exterior. El estrés laboral inicia cuando un individuo no se adapta fácilmente a las funciones y tareas correspondientes a un puesto de trabajo y la empresa. El individuo no se siente cómodo con las tareas que debe realizar, no cree tener los implementos, tiempos y relaciones, que le autorizan desplegar a la medida en su labor, apareciendo finalmente el estrés laboral (Del Hoyo, 2018).

Por lo tanto, es una cifra del 43% que preocupa en los empleados a Nivel nacional, en donde se añade este concepto de "renuncia silenciosa" que es

básicamente que pese el empleador sentirse inconforme con su trabajo, sigue trabajando cumpliendo con los horarios de trabajos y haciendo las tareas sin extenderse más allá de lo establecido, también cabe recalcar que el síndrome “Burnout” se da con el estrés, es decir, el estrés dentro del entorno de trabajo, en donde muchas veces el empleado trabaja tantas horas exhaustivamente que termina “quemando” al sujeto y provocando que su salud mental ande en riesgo por un trabajo que no está disfrutando (Rodríguez M. , 2023).

Lo que ocasiona en los trabajadores es que fuera de su trabajo se sientan deprimidos, exhaustivamente cansados, sin voluntad de querer hacer otras cosas, afectando a su calidad de vida y por ende a su relación familiar. Por lo que surge la idea por investigar este tema y ayudar a comprender mejor este aspecto que se ha visto anteriormente es una cifra que apunta que siga subiendo y que se debe seguir motivando a conocerse dentro del Ecuador.

Los métodos multidisciplinarios como intervención resultan eficaces ya que se basan en generar una reducción considerable del estrés ante los estresores, permitiendo a la persona afrontar los momentos estresantes sin juzgarlos, eliminando la carga emocional y cognitiva negativa que genera el trabajo. Este tipo de intervención tiene como medios principalmente el yoga, el mindfulness y la meditación. Los métodos multidisciplinarios como intervención resultan eficaces ya que se basan en generar una reducción considerable del estrés ante los estresores, permitiendo a la persona afrontar los momentos estresantes sin juzgarlos, eliminando la carga emocional y cognitiva negativa que genera el trabajo. Este tipo de intervención tiene como medios principalmente el yoga, el mindfulness y la meditación (Fischer et al., 2022).

Esta investigación pretende a contribuir a comprender la incidencia de las distorsiones cognitivas y su relación con el estrés laboral, ya que al identificar las distorsiones cognitivas que generan estrés en los trabajadores se utiliza la reestructuración cognitiva como medida de intervención permitirá reducir el malestar emocional y reemplazar pensamientos negativos por otros más realistas y constructivos.

La metodología utilizada en esta investigación fue un enfoque cuantitativo, que permitió analizar y describir la relación entre las distorsiones cognitivas y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil.

Sumado a ello, se implementó un método de investigación descriptivo el cual, permitió analizar las principales variables de estudio con el objetivo de obtener una visión amplia sobre la relación que existe entre las distorsiones cognitivas y el estrés laboral.

Para la recolección de información se utilizaron las siguientes técnicas: Se realizó una revisión bibliográfica sobre las distorsiones cognitivas y el estrés laboral, lo que permitió contextualizar la investigación, identificando las principales teorías que permiten analizar críticamente la literatura relevante del tema de investigación.

Por otro lado, se utilizó el cuestionario de ISTAS 21, para evaluar el nivel de estrés en los trabajadores. Asimismo, este instrumento permitió identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud de los trabajos y con esto se relaciona estrechamente con las distorsiones cognitivas que afectan el área emocional y de comportamiento de los trabajadores dentro de su lugar de trabajo.

El Test de Creencias Irracionales de Ellis, fue otro de los instrumentos utilizados en la investigación, el cual permitió identificar las distorsiones cognitivas más comunes en los trabajadores de la empresa privada. Este instrumento tiene como fin medir la presencia de aquellas creencias o pensamientos erróneas que causan estrés en los trabajadores y con ello posteriormente aplicar la técnica de reestructuración cognitiva como medida de intervención.

La población objeto de este estudio estuvo conformada por 59 trabajadores de distintas áreas de la empresa privada de Guayaquil, con edades de 30 a 40 años. La muestra se seleccionó de manera intencional, buscando representar a diferentes áreas para garantizar la confidencialidad y anonimato de los datos.

El estudio presenta ciertas restricciones a lo largo de su avance, una siendo el tamaño de la muestra, considerado modesto, afectando la posibilidad de generalizar los resultados a diversas demografías. También el tiempo impuesto constituyó un factor limitante, pues el estudio se condujo dentro de un periodo fijo, dificultando un escrutinio más profundo de ciertos temas. Asimismo, las restricciones temporales impactaron la recopilación de datos adicionales, esto evitando un análisis más exhaustivo.

En el capítulo uno se aborda su definición, manifestaciones y fuentes del estrés, así como su relación con las distorsiones cognitivas, con el fin de fundamentar la aplicación de técnicas cognitivo-conductuales para su abordaje.

En el segundo capítulo, se va a desglosar en la historia de la TCC, así mismo se va a enfocar en explicar las Distorsiones cognitivas desde su contextualización, definición, técnica de ABC, sistema de creencias, emociones, ansiedad perturbadora y del yo, entre otros temas relacionados.

En capítulo tres examina la conexión intrínseca entre las estrategias cognitivas y el abordaje del estrés en el trabajo, con un énfasis en la reestructuración cognitiva, elemento fundamental para la alteración de ideas irracionales. Asimismo, analiza el impacto de las distorsiones cognitivas en la experiencia del estrés, la Terapia Racional Emotivo Conductual (TREC) y herramientas prácticas como la relajación, el auto refuerzo, y la solución de problemas, para culminar con lineamientos clínicos destinados a la prevención y minimización del estrés dentro del contexto laboral.

Finalmente, el cuarto y quinto capítulo corresponde a la metodología anteriormente descrita y la presentación y análisis de los resultados obtenidos.

ANTECEDENTES

Varios estudios han visto el estrés laboral desde varios puntos, hallando factores psicosociales, emocionales y cognitivos como sus principales desencadenantes. En este marco, la presente investigación sobre la implementación de técnicas cognitivas conductuales para identificar y reestructurar distorsiones cognitivas que generan estrés en personal de una empresa privada se sustenta en antecedentes que demuestran la influencia de dichos factores en el bienestar laboral y la productividad organizacional.

Soria y Noroña (2022) llevaron a cabo un estudio para explorar la conexión entre distorsiones cognitivas y el estrés laboral, centrado en profesionales del sector salud público. Usando un enfoque cuantitativo, sin manipulación, transversal y correlacional, se utilizó el Inventario de Pensamientos Automáticos (IPA) y un cuestionario para evaluar el estrés. Los hallazgos revelaron 24 asociaciones importantes entre 15 distorsiones cognitivas y tres aspectos del estrés laboral (fisiológicos, sociales e intelectuales) con fuerza media y alta ($p < .05$), lo que resalta una fuerte relación entre el pensamiento no funcional y el estrés en el trabajo.

Rosero et al. (2019) sugirieron un programa formativo para controlar el estrés laboral y la afectación psicofísica, en un centro de atención telefónica policial en Quito, Ecuador. Este estudio explicativo y con diseño cuasi experimental, involucró una muestra de 23 individuos, separados en un grupo experimental y uno de control. Después de aplicar un tratamiento con técnicas para el manejo del estrés, el grupo experimental mostró una mejora notoria, lo que demuestra la utilidad de intervenciones programadas para disminuir el estrés laboral.

Castillo y Cienfuegos (2020) condujo una revisión sistemática de 21 artículos, y examinaron intervenciones aplicadas al manejo del estrés laboral en trabajadores de Latinoamérica. Las intervenciones psicosociales fueron halladas como las más comunes, con 13 de los 21 estudios. También hubo intervenciones alternativas (3), y algunos estudios que no emplearon intervención alguna (5). Aunque, la metodología en algunos estudios mostró fragilidades; carecieron de una justificación clara en sus diseños. Esto subraya la importancia de investigaciones más robustas en este ámbito.

Luque (2022) investigó la conexión entre estrategias de afrontamiento, y las competencias digitales, y su relación con el estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho. Con un enfoque cuantitativo, diseño correlacional, y una muestra de 152 docentes, obtuvo un resultado significativo, y negativo, entre las variables ($r = -0.471$, $p = 0.00$), lo cual implica que tanto las estrategias personales, como las habilidades digitales influyen en la disminución del estrés.

Onofre (2021) examinó la relación entre el estrés laboral y el desempeño en trabajadores del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.º 1. Utilizando instrumentos validados por la OIT y OMS, concluyó que no existía una relación directa entre ambas variables. Sin embargo, a través de entrevistas cualitativas se evidenció que el estrés crónico afectaba el compromiso del personal, generando conductas de desvinculación laboral.

Matta (2021) se puso a investigar el cómo el estrés manejado afectaba la resiliencia de los laborantes en una distribuidora de repuestos en Bogotá. Ese estudio, que era cuantitativo y correlacional, descubrió niveles medio-bajos de estrés. Así que resaltó la necesidad de encontrar qué cosas estresan para prevenirlas y controlarlas, lo que se podría conseguir con herramientas de intervención cognitiva.

Brun (2020) diseñó una propuesta de intervención para el manejo del estrés, y la carga laboral, en una comercializadora de muebles en Córdoba. Con una encuesta de veinte preguntas, hallaron síntomas de estrés crónico como dolores de cabeza, desánimo e irritabilidad. Se sugirió utilizar la batería de riesgos psicosociales y capacitar al personal con frecuencia, resaltando el rol preventivo de las intervenciones de la organización.

Ramírez (2023) investigó los niveles de burnout en los laborantes del restaurante Los Cebiches de Rumiñahui. En un estudio cuantitativo, no experimental y transversal, halló que un 53 % mostraba bajo burnout, el 27 % un nivel mediano, y el 20 % bien alto. Éste estudio demuestra cómo el cansancio emocional se relaciona con las condiciones del trabajo, resaltando la importancia de estrategias para el estrés.

Requejo, et al. (2023) en un estudio realizado en Lima Metropolitana, Perú, examinaron el burnout en empleados de empresas ajenas a salud o educación. Con el Maslach Burnout Inventory, aplicándolo a 563 personas,

descubrió que el estrés era más fuerte en el sector comercial, sobre todo por el trato constante con los clientes. El estudio acabó diciendo que el burnout puede afectar tanto la salud del trabajador como la rentabilidad empresarial.

Villacís (2024) validó un plan contra el burnout en el Cuerpo de Bomberos de Ambato, utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI). Se vio que el agotamiento emocional y la despersonalización estaban en niveles bajos y medios. Como una iniciativa preventiva, integraron técnicas tales como pausas activas y estrategias de afrontamiento mostrando resultados alentadores según la opinión experta.

Bracho-Paz (2020) examinó la conexión entre el síndrome de burnout y la fatiga laboral en empleados de una ferretería ubicada en Maracaibo, Venezuela. Utilizando el Maslach Burnout Inventory y la herramienta de Yoshitake, detectó un alto grado de agotamiento emocional, despersonalización y, de hecho, baja realización personal. Los hallazgos revelan la simultaneidad de estrés, fatiga y detrimento del bienestar psicológico, demandando intervenciones amplias.

En síntesis, los estudios revisados coinciden en que el estrés laboral es una problemática frecuente y multifactorial, influida por distorsiones cognitivas, demandas organizacionales y habilidades personales de afrontamiento. Las técnicas cognitivo-conductuales se presentan como una alternativa válida para identificar y modificar patrones disfuncionales de pensamiento, lo cual respalda la pertinencia del presente estudio enfocado en el personal de una empresa privada.

CAPÍTULO 1

El estrés y su forma de presentación en el ámbito laboral

El estrés laboral es un fenómeno muy común en el ámbito laboral que puede tener consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. En este capítulo se explora el concepto de estrés laboral, sus formas de presentación y sus efectos en el ámbito laboral, Con ello, se analizarán las diferentes fuentes de estrés laboral bibliográficas relacionadas a este tema. Sumado a esto, se discutirán su relación con las distorsiones cognitivas sentándose las bases para la implementación de las técnicas cognitivas que permitirán trabajar el estrés laboral en los siguientes capítulos.

La palabra «trabajar» deriva del latín tripaliare, que originalmente significaba torturar, el trabajo implica esfuerzo físico y mental uno de sus objetivos es la producción de bienes y servicios lo cual satisface los deseos del ser humano.

El estrés es una respuesta que se adapta al organismo frente a aquellas demandas o amenazas (Selye, 1956). Aunque, cuando estas demandas se conservan de manera prolongada, pueden llegar a volverse en un problema tanto para la salud mental y física, sobre todo en el ámbito laboral, el mismo en el que se centrará la investigación.

Por lo que el propósito de este capítulo es definir y diferenciar el estrés y sus formas de presentación, contextualizar su historia, describir las causas y consecuencias, los factores de riesgo y de protección que mantienen o deterioran la salud mental. Una vez identificados estos puntos, se procederá a vincular el concepto de Estrés con el corriente cognitivo conductual (TCC) para así comprender su evolución, manifestaciones y abordajes terapéuticos, lo que es esencial para neutralizar las consecuencias físicas y psicológicas como el burnout o el deterioro cognitivo.

¿Qué es el estrés?

De acuerdo con el modelo cognitivo-conductual, el estrés se define como una respuesta emocional y fisiológica que se produce cuando una persona percibe que las demandas de su entorno superan sus recursos y su capacidad hacer frente a ellas (Lazarus y Folkman, 1984). Esta definición se basa en que el estrés no es solo una respuesta automática, sino que esta depende de la

evolución cognitiva que hace una persona sobre una situación concreta y sus propias capacidades para poder afrontarlas.

El estrés es una respuesta fisiológica, emocional y conductual ante demandas externas o internas que son captadas como desbordantes. Relacionados con síntomas como irritabilidad y ansiedad, y síntomas conductuales como bajo rendimiento o aislamiento, entre otros. "El estrés no es solamente una respuesta fisiológica, sino también una interacción entre las demandas percibidas y los recursos del trabajador" (Hermosa y Perilla, 2015, p. 255).

El estrés laboral y las patologías graves son conceptos que se relacionan, pero son muy distintos. Por un lado, el estrés laboral se refiere a esa respuesta del cuerpo ante las presiones del entorno laboral que pueden ser manejadas con técnicas de relajación. Mientras que las patologías graves, como la depresión, la ansiedad, el estrés postraumático son condiciones netamente clínicas que requieren obligatoriamente de un diagnóstico y tratamiento especializado. Estas patologías graves requieren de un enfoque integral y de un tratamiento a largo plazo. Es muy importante que se establezca una diferenciación para determinar el enfoque adecuado. Por lo que un diagnóstico acertado es vital para proporcionarle al paciente un tratamiento efectivo que va a mejorar su calidad de vida (Patlán, 2019).

Contextualización histórica del estrés y su relación con el trabajo

Para iniciar hablando del estrés, se debe conocer brevemente la historia de cómo surge esta palabra a lo largo de la historia y así mismo como se la relaciona con las incidencias emocionales y físicas de las personas que trabajan en distintas organizaciones.

Las investigaciones sobre el estrés laboral empezaron desde la década del 1920, cuando un fisiólogo estadounidense llamado Walter Cannon describió al estrés como una respuesta de "lucha o huida" y como esto tenía un impacto en el cuerpo. Esta respuesta se caracterizaba por la liberación de hormonas como la adrenalina y el cortisol que se encargaban de preparar al cuerpo para enfrentarse a una amenaza o peligro (Patlán, 2019). Se describe cómo el cuerpo se prepara fisiológicamente para enfrentar amenazas con una respuesta innata del organismo a situaciones percibidas como peligrosas.

En la década de 1970, el modelo de estrés laboral de Karasek se convirtió en un punto de referencia clave para comprender el estrés en el lugar de trabajo. De acuerdo con este modelo de altas demandas laborales y un bajo control sobre el trabajo puede generar niveles altos de estrés laboral. Esto se debe a que los trabajadores que enfrentan demandas laborales altas, pero tienen poco control sobre su trabajo y pueden experimentar ansiedad y estrés (Chiang et al., 2010).

En la década de 1980, el estrés laboral comenzó a recibir atención en la comunidad científica- En esta época Hans Selye, un pionero en el campo, definió el estrés como una respuesta del cuerpo ante una amenaza, enfocándose en el estrés de manera general. Selye también investigó el síndrome de Adaptación General, que consta de tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento. Su trabajo proporcionó un marco para comprender, cómo el cuerpo reacciona ante situaciones estresantes, sentando las bases para futuras investigaciones sobre el estrés laboral Rodríguez y Rivas (Rodríguez y de Rivas, 2011).

En la década de 1990, el estrés laboral se expandió desarrollándose algunos modelos y teorías para explicar cómo surge y cómo se desenvuelve en el trabajo. Algunos de estos modelos fueron: Modelo de Ajuste Persona. Ambiente en el que se destaca la importancia de la interacción personal y entorno de trabajo. Modelo Demandas Control donde el estrés surge cuando hay combinaciones altas de demandas y bajo control del estrés en el trabajo (Patlán, 2019).

La década de 2000 fue un periodo de gran avance en la investigación y abordaje del estrés laboral. En ese tiempo, se profundizó en el estudio del burnout o desgaste profesional, fenómeno que afecta a muchos trabajadores en todo el mundo. El burnout se caracteriza por tres componentes principales: desgaste emocional, despersonalización y la reducción del desempeño emocional. Este desgaste se manifiesta con la pérdida de la energía y la sensación de agotamiento emocional que se da por el estrés crónico. Asimismo, en la década de los 2000 también surgieron técnicas y estrategias para afrontar el estrés laboral; como también métodos para afrontar la resolución de problemas en el entorno laboral, lo que ayudó a que muchos trabajadores puedan reducir el estrés y mejorar su productividad. Sumado a

ello, también se implementaron técnicas de relajación para reducir el estrés y la ansiedad (Alfaro y Castillo, 2023).

A nivel organizacional, se implementaron programas y políticas para reducir el estrés laboral y mejorar la comunicación, el desempeño laboral, la productividad y la salud mental con el fin de reconocer la importancia del bienestar general de los empleados dentro de su ambiente laboral (Cadena y Navarro, 2025).

En conclusión, el estrés laboral ha sido objeto de estudio y análisis a lo largo de varias décadas. Durante estos periodos se han desarrollado diferentes modelos y teorías que explican cómo surge el estrés laboral y cómo se desenvuelve, identificando finalmente cómo se manifiesta el burnout o desgaste ocupacional.

Estadísticas actuales vs antiguas

En las últimas décadas, el estrés laboral ha incrementado de manera considerable. Investigaciones revelan que, en la década de 1980 muchos trabajadores ni siquiera reconocían el estrés laboral y aquellos que lo experimentaban lo ocultaban por temor a ser vistos como personas débiles. Sin embargo, actualmente más del 80% de los trabajadores en América Latina identifican el estrés laboral como una amenaza constante (BCG, 2024). De igual manera, más del 25% de los trabajadores presentan Burnout, lo que refleja un aumento significativo en los trastornos relacionados con riesgo psicosociales (The Interview Guys, 2025).

En otras palabras, observamos un cambio brutal en el estrés laboral en las últimas décadas. Antiguamente, en los ochenta, muchísimos trabajadores lo escondían, por no parecer débiles, hoy en día más del 80% lo reconoce como una amenaza constante. Y la OMS indica que más del 25% presenta Burnout, lo que muestra que, aunque la conciencia creció, los riesgos psicosociales en el laburo, siguen subiendo, por eso se necesitan medidas preventivas.

El Ministerio de Trabajo, se enfoca en la salud y seguridad ocupacional, y dicta deberes y obligaciones a empleadores y empleados. La institución quiere prevenir accidentes y enfermedades en el laburo. Así que las empresas, deben registrar su gestión en seguridad y salud, cada doce meses, en la Plataforma SUT del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2025).

El decreto ejecutivo 2393 establece disposiciones en marco de la salud ocupacional y seguridad laboral para toda actividad laboral, es así que las empresas deben identificar los factores de riesgos, elaborar planes que sean integrales para prevenir riesgos laborales y capacitar a sus empleados (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2020).

El Ministerio del Trabajo ofrece herramientas para gestionar la prevención de los riesgos laborales entre las que están: Cuestionarios de riesgos Psicosociales en el trabajo. También se encuentra una Guía para implementar de riesgo Psicosocial y un programa para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2021).

Vale la pena aclarar que en el texto muestra cómo el Ministerio del Trabajo ha fortalecido las políticas de seguridad y salud ocupacional, estableciendo obligaciones claras tanto para empleadores como para empleados. Por un lado, se refuerza la identificación de riesgos y la capacitación del personal en una empresa.

En este sentido, el estrés laboral es considerado un factor de riesgo importante para la salud de los trabajadores, ya que afecta el bienestar físico y mental. Por lo que es esencial que se busque proteger la salud de los empleados y así prevenir accidentes y enfermedades.

De acuerdo con un estudio del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo informó que el 44% de los trabajadores ecuatorianos experimentan estrés laboral (Primicias, 2025). Además, un estudio de la Universidad Politécnica Salesiana, reveló que los trabajadores consideran que el estrés laboral es un problema en su lugar de trabajo que afecta de manera directa en el clima laboral, en la estructura organizacional y en la falta de cohesión tecnológica (Parra, 2024).

Estas cifras son importantes ya que ponen de relieve la importancia de atender el estrés laboral, una preocupación principal en la salud ocupacional. Tras el análisis hecho, uno podría concluir que la salud ocupacional es clave en Ecuador, aunque es muy necesario que las empresas actúen ya para prevenir y aliviar el estrés en el trabajo. Por tanto, es vital chequear de forma constante, para ver si las intervenciones funcionan y así hacer los cambios necesarios. La elevada presencia del estrés indica que las empresas deben priorizar, identificar y reducir los riesgos en el trabajo, además es relevante

que las empresas privadas ecuatorianas intervengan en programas de prevención y control del estrés laboral, todo para bajar ese impacto negativo en la productividad y el rendimiento de los trabajadores.

Tipos de estrés según CIE-10

Entender el estrés desde el CIE 11 desde el punto de vista de Maercker y Eberle (2022) permite establecer un diagnóstico que dependerá tanto de la nosología como de la etiología para así poder entender sus distintas tipologías. Para realizar una diferenciación del estrés se debe analizar el curso, frecuencia e intensidad de su sintomatología, además del origen y grado de afectación en las actividades del día a día.

Abarcando tanto episodios agudos y breves que pueden desencadenar en trastornos de la salud mental, donde el área cognitiva/emotiva, fisiológica y conductual presenta alteraciones de las cuales se destaca en lo psicológico la ansiedad, irritabilidad, distorsiones cognitivas referentes a incapacidad e insuficiencia, dificultad de concentración, referente a la fisiológica, se observa sintomatología como: tensión muscular, cefaleas, alteraciones del sueño, y en el área conductual se manifiesta con posibles desarrollo o aumento de conductas adictivas o el ausencia laboral .

Para entender con mayor profundidad lo comentado líneas anteriores, se desarrollarán los distintos signos y síntomas que caracterizan a los tipos de estrés, destacando principalmente al estrés laboral y diferenciándolo de otros.

Signos y Síntomas del estrés

Según la última revisión de la clasificación de las Enfermedades (CIE 11) el síndrome de desgaste profesional es el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo el cual no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1. Sentimiento de falta de energía y agotamiento; 2. Aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, sentimientos negativos y 3. Sensación de ineficiencia y falta de realización profesional. Este síndrome se encuentra dentro del capítulo de factores que influyen en el estado de salud o contacto con los servicios de salud, dentro de la subcategoría problemas asociados con el empleo y el desempeño codificándose como QD85 (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

Aunque el DSM-V no reconoce de manera oficial el síndrome de desgaste profesional como una afección o condición de salud, las dimensiones

descritas anteriormente se alinean con el estrés agudo, el cual está asociado con trastornos como estrés postraumático o el estrés adaptativo.

El CIE 11 considera al burnout como una condición ocupacional relacionada con el trabajo y no como una enfermedad médica. El reconocimiento del origen del síndrome de desgaste ocupacional surge de los riesgos psicosociales y su importancia en el entorno laboral vida. Es importante recalcar que este síndrome es consecuencia de la exposición excesiva a condiciones organizativas nocivas que conllevan a una situación disfuncional en el lugar de trabajo. Por lo que el síndrome de desgaste ocupacional hace referencia a los fenómenos que suceden en el entorno y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

En otras palabras el CIE-11 aclara que el burnout no es una enfermedad médica, sino una condición ocupacional vinculada directamente al entorno laboral. Esto resulta clave porque permite diferenciarlo de otros malestares personales y que surge de la exposición prolongada a riesgos psicosociales y a condiciones organizativas desfavorables.

Eustrés

“El estrés puede ser una respuesta a situaciones desafiantes que no son necesariamente negativas” (Hermosa y Perilla, 2015, p. 256). Es una forma de estrés positivo, motivador que en las personas puede aumentar el rendimiento y también a superarse. Ayuda a la productividad y el crecimiento personal por lo que se mantiene dentro de niveles tolerables (Peiro y Rodríguez, 2008).

Distrés

“El distrés aparece cuando el individuo no logra adaptarse completamente a situaciones difíciles o amenazantes”. El distrés es una forma de estrés agotador que puede prolongarse, genera deterioro en la salud física y emocional del individuo. Puede surgir por demandas laborales excesivas, malas relaciones o inseguridad laboral (Peiro y Rodríguez, 2008).

Tabla 1 Trastornos relacionados al Estrés según CIE-10 y CIE 11

Trastorno	Código CIE-10	Código CIE 11	Descripción	Síntoma
Trastorno de estrés agudo	F43.0	6B40	Reacción a un suceso estresante excepcionalmente amenazante o catastrófico.	<ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedad ● Miedo evitativo ● Dificultad para dormir ● Hipervigilancia ● Despersonalización, ● Hiperactividad ● Irritabilidad.
Trastorno de estrés posttraumático Complejo	No especificado en el CIE-10	6B41	Respuesta a una exposición prolongada a un trauma.	<ul style="list-style-type: none"> ● Desregularización afectiva. ● Recuerdos traumáticos e intrusivos. ● Dificultades para relacionarse. ● Evitación a estímulos asociados.
Trastorno por Duelo Prolongado	F43.81	6B42	Respuesta prolongada y persistente de duelo después de la pérdida de un ser querido, con sistemas que van más allá de los esperados.	<ul style="list-style-type: none"> ● Pensamientos intrusivos sobre la pérdida. ● Anhelo o añoranza ● Enfado e ira ● Dificultades para aceptar la pérdida o muerte. ● Evitación de recuerdos o situaciones que recuerdan la pérdida.
Trastorno de estrés posttraumático TEPT	F43.1	6B40	Respuesta retardada a un suceso estresante de naturaleza excepcionalmente	<ul style="list-style-type: none"> ● Flashbacks ● Pesadilla ● Evitación ● Hipervigilancia.

			amenazante o catastrófico.	
Trastornos de adaptación	F43.2	6B43	Dificultad para adaptarse a un cambio.	<ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedad ● depresión ● Sentimiento de desesperanza ● Problemas de sueño ● Falta de apetito ● Dificultades para concentrarse.
Síndrome de desgaste ocupacional (Burnout)	Z73.0	QD85	Resultado del estrés crónico en el trabajo no gestionado adecuadamente.	<ul style="list-style-type: none"> ● Agotamiento constante ● Despersonalización ● Distancia emocional ● Insomnio ● Ansiedad ● Baja realización personal.

Nota. Elaborado por Maercker y Eberle (2022).

La tabla 1 permite tener una visión general de los trastornos relacionados con el estrés, destacando sus características y síntomas distintivos según el CIE-10 y el CIE-11. En el estrés agudo este trastorno se desarrolla como una reacción a un suceso estresante. El trastorno de Estrés Postraumático se desarrolla después de una exposición a un evento estresante o experiencias catastróficas.

El Trastorno de Estrés Postraumático Complejo se desarrolla después de una exposición repetida o prolongada a eventos traumáticos, especialmente de naturaleza interpersonal. El trastorno de adaptación se desarrolla después de un cambio significativo en la vida caracterizándose por presentar síntomas emocionales o conductuales.

El Trastorno por Duelo Prolongado se caracteriza por un duelo interno y prolongado que dura más de 6 meses después de la pérdida de un ser querido. Los trastornos asociados con el estrés y el síndrome de desgaste ocupacional son condiciones que pueden tener un impacto significativo en la salud de los trabajadores. Es muy importante recalcar que los trastornos

asociados al estrés requieren de un evento externo como causa y se califican como en el CIE 11 trastornos mentales. Sin embargo, a continuación, se presentarán las diferencias claves:

Síndrome de desgaste ocupacional (Burnout) Se considera un problema relacionado con el trabajo y no a un trastorno mental. Se caracteriza por un agotamiento físico, emocional y mental causado por estrés laboral crónico.

Factores de riesgo y de protección del estrés laboral

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el riesgo laboral es cualquier aspecto del trabajo que tiene el potencial de causar daño a la salud de los trabajadores. Esto incluye factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, y psicosociales que pueden afectar a la salud y el bienestar de los empleados.

Por su parte los factores de protección son aquellas características o condiciones que anulan o disminuyen el riesgo de que ocurra una conducta de riesgo y de una u otra forma, aportan en la expresión de las potencialidades y al desarrollo saludable de los sujetos.

Estos factores se pueden encontrar en todos lados, tanto dentro como fuera de la persona, como en el ambiente en el que se desarrolla y se desenvuelve. Los factores de riesgo y protección influyen en las personas de manera distinta durante las diferentes etapas de su vida. Estos factores se relacionan con el estilo de vida que van adoptando y generalmente se forman a partir de lo que han visto y aprendido del contexto.

Según los psiquiatras españoles Mur y Maqueda (2011), sostienen que la salud laboral y salud mental se enlazan con el estrés ya que en los últimos años se ha evidenciado la importancia de las condiciones de trabajo en el desarrollo saludable del adolescente y del adulto al aumentar su eficacia, o como factor de riesgo psicopatológico que al aumentar el estrés hasta un rango patológico puede contribuir a que desarrolle diferentes trastornos mentales y adictivos.

Ambas posibilidades dependen de las características de las condiciones de trabajo, como del número de horas de trabajo a la semana, de la calidad de la supervisión, y de que facilite o interfiera en la realización de otras tareas como en el aprendizaje de nuevos conocimientos y la adquisición de habilidades (p. 2).

Por lo que identifican tres factores que afectan la salud mental dentro del trabajo:

La exposición a factores psicosociales de riesgo del trabajo, como el estrés laboral relacionado con la falta de control y de oportunidad para utilizar las propias capacidades, que se comportan de manera acumulativa negativa, disminuyen el rendimiento en la realización de la tarea y dar lugar a un estado de fatiga y a varios trastornos mentales, como los adaptativos, así como varias enfermedades psicosomáticas relacionadas con el estrés como las cardio y cerebrovasculares, dolor lumbar y bajas laborales, con independencia de las características psicológicas de las personas estudiadas (Mur y Maqueda, 2011). Esto podría influir en la falta de confianza del empleado.

La exposición a los riesgos psicosociales del trabajo pueden contribuir de forma inespecífica al desencadenamiento de un trastorno mental para el que el trabajador es vulnerable y el riesgo psico-social del trabajo interviene como factor desencadenante o agravante, como en el caso de los trastornos depresivos y de ansiedad, sobre todo en los primeros episodios (Mur y Maqueda, 2011). Esto podría influir en el aspecto de una preocupación constante, provocando una molestia en el empleado.

De forma específica la exposición a situaciones laborales estresantes traumáticas, como accidentes laborales graves y acoso en el trabajo pueden causar patologías relacionadas con el estresor traumático, factor necesario, pero no suficiente, que produce trastornos como el trastorno de estrés postraumático, ya reconocido como enfermedad profesional cuando se produce tras la exposición a experiencias traumáticas en el trabajo (Mur y Maqueda, 2011). Referente al acoso esto podría influir en sus relaciones laborales, provocando un ambiente hostil en el lugar donde se trabaja.

Tabla 2 Factores de Riesgo del Estrés

Factor Laboral	
Factor de Riesgo Sobrecarga de trabajo Falta de control y autonomía Conflictos con colegas y jefes	Factor de Protección Apoyo de colegas y supervisores Autonomía en el trabajo Reconocimiento y valoración
Factor Biológico	
Factor de Riesgo Genética Cambios hormonales Enfermedades crónicas	Factor de Protección Buena salud física Control de enfermedades crónicas Tratamiento médico adecuado
Personal	
Factor de Riesgo Problemas de salud mental y físicos. Falta de habilidades para manejar el estrés Baja autoestima	Factor de Protección Autoconocimiento y autonomía Habilidades para manejar el estrés Resiliencia
Social	
Factor de Riesgo Conflictos en las relaciones personales Falta de apoyo social Aislamiento social	Factor de Protección Apoyo de familiares y amigos Redes de apoyo en la comunidad Participación actividades sociales
Económico	
Factor de Riesgos Deudas Desempleo Inseguridad financiera	Factor de Protección Estabilidad financiera Acceso a recursos y oportunidades Planificación financiera
Estilo de Vida	
Factor de Riesgo Falta de ejercicio Mala alimentación Falta de descanso	Factor de Protección Ejercicio regular Alimentación saludable Sueño adecuado
Ambiental	
Factor de Riesgo Ruedo Contaminación	Factor de Protección Acceso a espacios verdes

Clima adverso

Medidas de protección
ambiental
Diseño de espacios saludables

Nota: Descripción de los factores de riesgo y de protección del estrés. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea (2025).

Burnout

El síndrome de Burnout, según la CIE-11, se define así: surge como resultado de estrés laboral crónico que no fue manejado adecuadamente. Éste se distingue por tres facetas claras:

- Una sensación de agotamiento, de falta de energía.
- Mayor distancia mental con el trabajo o sentimientos negativos sobre este.
- Percepción de ineficacia e incumplimiento.

El Burnout se refiere específicamente a fenómenos del contexto ocupacional y no debería aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

Así mismo los psiquiatras Bianchi et al. (2015) en una investigación reciente sobre el Burnout:

“El modelo triaxial clásico ha sido estudiado ampliamente, considerando que el agotamiento emocional, pieza central de la definición original, está asociado más consistentemente con síntomas depresivos que con los otros dos ejes del burnout.

El estrés y la terapia cognitiva

La terapia cognitivo conductual se fundamenta en el modelo “ABCDE” desarrollado por Albert Ellis en 1962 citado por Shah (2021). Según este modelo, las personas se enfrentan a eventos desencadenantes indeseables (A), a las cuales responden con creencias o cogniciones que pueden ser racionales (adaptativas, saludables o funcionales) o irracionales (desadaptativas, no saludables o disfuncionales) (B); Estas creencias tienen repercusiones a nivel emocional, conductual y cognitivo (C); por tanto, las creencias racionales conducen a consecuencias funcionales, mientras que las creencias irracionales llevan a resultados disfuncionales; la TCC alienta a los pacientes a cuestionar activamente (D) sus creencias irracionales y adoptar

creencias más eficaces (E), lo que influye positivamente en sus respuestas emocionales cognitivas y conductuales (David y Szentagothai, Cognitions in cognitive-behavioral psychotherapies; toward an integrative model, 2006).

El estrés según la TREC, el cual fue desarrollado por Albert Ellis, sostiene que el estrés se forma debido a las percepciones irracionales y distorsionadas que las personas tienen sobre los eventos que enfrentan. De acuerdo a esta teoría, las creencias irracionales y los pensamientos negativos pueden generar comportamientos o patrones disfuncionales. Por lo que la TREC busca identificar y cuestionar estas creencias irracionales para promover un cambio en la forma en cómo las personas piensan y sienten (Luyten et al., 2006).

El manejo del Estrés Postraumático (TIE) concretamente se enfoca en abordar el estrés y sus síntomas asociándolo a experiencias traumáticas. En este estudio El (TIE) una vez identificado en los trabajadores se plantea ayudar a las personas a procesar y manejar los recuerdos y emociones relacionadas con el trauma, con el objetivo de reducir los síntomas de estrés y mejorar el desempeño laboral.

Es importante definir el estrés de acuerdo con el marco conceptual con el que se trabajará, puntualmente a lo largo de esta investigación se propondrá en entrenamiento en Inoculación del Estrés para el manejo pertinente del Síndrome del Burnout el mismo que plantea distintos términos para entender al estrés entre los cuales se tiene:

- **Estresores agudos de tiempo limitado:** Hace referencia a aquellos acontecimientos estresantes que se dan en un momento determinado y son de corta duración.
- **Secuencias de estrés:** Acontecimientos vitales estresantes concretos importantes como pérdidas afectivas, desempleo, violación pueden una secuencia de problemas de ajuste que van acompañados de nuevas reacciones de estrés.
- **Intermitencia crónica:** En general viene provocada por la exposición repetida a situaciones estresantes.
- **Estrés crónico continuado:** Incluye el afrontamiento de enfermedades médicas o psiquiátricas de larga duración o problemas afectivos y/o de abuso físico o sexual prolongado (Meichenbaum,

Stress Inoculation Training: a Preventative and Treatment Approach, 2007; Chan, 2024).

De acuerdo con Pardo (2019) se refieren a la Terapia cognitivo conductual de la siguiente manera:

“La TCC se basa en la premisa de que los pensamientos y creencias disfuncionales son los principales impulsores de angustia, y que existe una interacción significativa entre los pensamientos, comportamientos y emociones.”

De esta manera es que la TCC tiene una validez muy significativa en el abordaje del estrés en el tratamiento de depresión, ansiedad, trastornos de la personalidad y distintos problemas específicos de salud mental.

En este capítulo, se ha explorado el concepto de estrés y su relación con el trabajo. Desde la contextualización histórica del estrés, hasta las estadísticas actuales. También se ha investigado cómo el estrés se ha convertido en un problema de salud pública que afecta a los entornos laborales. La clasificación del estrés según el Manual CIE - 10 y 11, los cuales han permitido comprender mejor los diferentes tipos de estrés, sus tintos y signos.

Más adelante en este capítulo se han analizado los factores de riesgos laborales que pueden contribuir al estrés, como la carga excesiva de trabajo, falta de control y falta de apoyo social. En cuanto a los factores de protección se plantean factores que pueden ayudar a mitigar el estrés como la autonomía, la retroalimentación y el apoyo de los colaboradores y de colegas.

En síntesis, se puede decir que las teorías cognitivas permiten entender cómo las personas perciben las situaciones estresantes y cómo estas influyen en la respuesta ante el estrés. En el próximo capítulo se profundizará más sobre la relación entre las distorsiones cognitivas y el estrés.

CAPÍTULO 2

Técnicas Cognitivas para el manejo del estrés

En este capítulo se desarrollará el marco teórico conceptual en el que se desarrolla esta investigación, el mismo que se sustenta en la corriente cognitivo-conductual, por lo que se realiza una exploración de sus raíces epistemológicas donde convergen las tres generaciones de dicha teoría, la misma que ha evolucionado a lo largo del tiempo.

A la par con este desarrollo, este se centrará en dos de las técnicas de la segunda generación de la TCC, las mismas que se aplicaron en el grupo de estudio, que son la Terapia de Inoculación del Estrés (TIE) y la Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC). Es por eso que se desarrollará los aspectos teóricos referentes a los fundamentos del modelo ABC, que comprende el acontecimiento activador, el sistema de creencias y las consecuencias, así como la ansiedad perturbadora del yo, las emociones adaptativas y desadaptativas. También se analizarán las distorsiones cognitivas identificadas por Albert Ellis.

Una vez identificado el procesamiento interno de cómo surge el estrés, se profundizará en la Inoculación del Estrés, incluyendo conceptos básicos, directrices para el programa de reducción del estrés y las habilidades que se adquieren con el EIE.

Raíces epistemológicas de la TCC

Primera Generación de la TCC

El primer exponente de la Teoría de Conducta es Joseph Wolpe quien está insatisfecho con la eficiencia de los tratamientos utilizados para la neurosis, de tal modo que empieza a utilizar los principios del aprendizaje para abordar estos tipos de problemas. La base de sus investigaciones se enfocó en el trabajo sobre neurosis de Masserman en 1943 y su obra Hull (Vallejos, 2024)

Wolpe abordaba la relajación como una respuesta incompatible con la ansiedad en humanos haciendo uso de una forma abreviada de la técnica que empleaba Jacobson en 1938. Sin embargo, también utilizó como respuestas incompatibles con la ansiedad conductas tipo de tipo asertivo y sexual. Con ello, Wolpe creó una nueva intervención que resultaba más eficaz que los procedimientos tradicionales (Vallejos, 2024).

El enfoque principal de Wolpe fue la desestabilización sistemática, que se basa en la idea de que la ansiedad y la relajación son respuestas incompatibles aplicando un principio de inhibición recíproca. Wolpe se inspiró en las investigaciones de Pavlov sobre el condicionamiento y la obra de Clark Hull sobre el aprendizaje. Por lo que en vez centrarse en las causas internas Wolpe conceptualizó las neurosis como conductas aprendidas que por consiguiente son modificables (Vallejos, 2024).

El trabajo de Wolpe fue una gran influencia para las terapias de conducta que surgieron en la primera generación. El surgimiento de la Terapia Conductual en Europa fue independiente del trabajo realizado por Wolpe en Sudáfrica. En los años 50 ya un grupo de personas aplicaban los principios de la Teoría de la Conducta con tratamientos de neurosis, fobias, agorafobias, tics y tartamudez (Vallejos, 2024).

Dicho de otro modo, se refleja cómo el uso de principios del aprendizaje permitió replantear el abordaje de la neurosis y la ansiedad, así dejando de lado explicaciones únicamente en causas internas. Por lo que al considerar estos problemas como conductas aprendidas y, por tanto, modificables, se abrió el camino a nuevas técnicas que resultaron más eficaces que los tratamientos tradicionales. Entre ellas se destacó la desensibilización sistemática, por lo que está basada en la idea de que la ansiedad puede ser inhibida por respuestas incompatibles, como la relajación o la conducta asertiva. Estos aportes marcaron un antes y un después en la práctica clínica y sirvieron de base para el desarrollo de las primeras terapias de conducta, que se consolidaron como un enfoque innovador en diferentes contextos.

Hans Eysenck se enfocó en aspectos centrales de la intervención clínica como la psicopatología y la personalidad. También se interesó por la construcción de la terapia cognitiva. Este grupo de personas propusieron diferentes técnicas como la técnica de exposición, la aproximación sucesiva o las prácticas negativas, las cuales ayudaban a tratar la neurosis, la fobia, entre otros (Cabrera, 2024).

Skinner con el surgimiento en los Estados Unidos desarrolla la teoría de condicionamiento operante, pues él negaba que los sentimientos y los sentimientos jugaran el rol de determinada conducta argumentando que las

personas responden a su ambiente, pero también operan sobre el ambiente para producir ciertas consecuencias (Cabrera, 2024).

Skinner dio lugar al área más relevante de las TC como es el análisis conductual aplicado (ingeniería de la conducta) intentando integrar los paradigmas de Pavlov y Thorndike descartando completamente apelar a constructos emocionales mediadores (Cabrera, 2024).

Skinner hizo la diferenciación de dos tipos de respuesta: la respondiente (que se provocan) y las operantes (que se omiten). Asimismo, Skinner distinguió dos tipos de condicionamiento: el tipo E o Pavloviano donde se desarrolla el condicionamiento clásico, esta teoría se aprende a asociar un estímulo neutro con un estímulo incondicionado que de forma natural provoca una respuesta.

El famoso experimento del perro de Pavlov explica esto, donde un sonido (estímulo neutro) se asociaba con la comida (estímulo incondicionado) provocara que el perro empezará a salivar antes del sonido del sol. Por lo que el condicionamiento clásico implica el aprendizaje de asociaciones entre estímulos (Cabrera, 2024).

Por otro lado, Skinner plantea el condicionamiento del tipo R (OR-E) centrándose en cómo las consecuencias de una conducta afectan la probabilidad de que esa conducta se repita. Es decir, que si una conducta es seguida por una consecuencia deseada (reforzador), es más probable que ocurra de nuevo. Skinner denominó eso como el condicionamiento tipo R porque se enfoca en las respuestas del organismo (Cabrera, 2024).

En síntesis, se puede decir que la primera generación se destacó por el surgimiento de nuevas intervenciones basadas en la teoría de aprendizaje, donde Joseph Wolpe desarrolló la técnica de desensibilización sistemática, que se basaba en la idea de que la ansiedad y la relajación son respuestas incompatibles, siendo su trabajo y aporte una gran influencia para las terapias conductuales que surgirían más adelante.

Esta generación también estuvo marcada por las contribuciones destacadas de Hans Eysenck y Skinner. Por un lado, Eysenck se enfocó en los aspectos psicopáticos y de la personalidad proponiendo técnicas como la exposición y la aproximación sucesivas. Por su parte, Skinner desarrolló la teoría del condicionamiento operante, las cuales se centran en cómo las

consecuencias de una conducta afectan la probabilidad de que esa conducta se repita. Su aporte sentó las bases para el análisis de las técnicas que se aplican en la terapia cognitivo-conductual.

Segunda generación de las TCC

En esta segunda generación se destacan las teorías de Beck y Albert Ellis, las cuales se basan en el procesamiento de información, que utiliza la metáfora del computador para poder entender cómo las personas procesan la información y cómo está les afecta en sus emociones y pensamientos. Ambas teorías sostienen que la forma en la que piensa el ser humano influye en cómo se sienten y actúan (Sandua, 2023).

La terapia cognitiva de Beck se desarrolló en la década de 1960 y se enfoca en identificar y modificar patrones de pensamientos negativos y distorsiones que generan los problemas emocionales y conductuales. Beck sostiene que las personas con trastornos psicológicos a menudo padecen de “distorsiones cognitivas”, que son esos pensamientos automáticos que no corresponden a la realidad (Sandua, 2023).

No obstante, el enfoque pone atención en cómo los pensamientos influyen directamente en lo que las personas sienten y hacen. Por un lado, se plantea que la mente funciona de manera similar a un procesador de información; por otro, se reconoce que cuando este proceso se distorsiona aparecen emociones y conductas problemáticas. Por eso, la propuesta busca identificar esos pensamientos automáticos que no se ajustan a la realidad y que generan malestar, para luego reemplazarlos por otros más realistas y útiles. De esta manera, se ofrece una alternativa más práctica y transformadora que ayuda a mejorar tanto la forma de pensar como la calidad de vida emocional.

La terapia Racional Cognitiva de Ellis se desarrolló a finales de la década de 1950 y se centra en identificar y modificar las creencias irracionales que causan el malestar emocional. Mediante el Modelo ABC Ellis propone como los eventos activadores (A) desencadenan creencias (B) que a su vez generan consecuencias emocionales y conductuales (C) (David et al., 2017).

Es así como, la TREC busca identificar las ideas irracionales y patrones de comportamiento asociados al malestar emocional para poder reemplazarlos por creencias más racionales que le permitirá al paciente

mejorar enfrentar la vida de manera más saludable y efectiva (Lega, et al., 2017).

Además, la terapia se enfoca en identificar y cambiar creencias irracionales que generan malestar emocional. Según el modelo ABC, los eventos activadores provocan creencias que, a su vez, generan emociones y conductas problemáticas. Por ello, busca reemplazar estos patrones por creencias más racionales, permitiendo a la persona afrontar la vida de manera más saludable y efectiva.

Las TCC se caracterizan por un enfoque integral y complejo respecto a la comprensión de los procesos cognitivos. Esta generación estuvo marcada por la teoría del aprendizaje social que surge en 1977 por Albert Bandura, el cual sostiene que el aprendizaje se produce mediante la observación y la imitación de los demás. Según esta teoría, las personas aprenden nuevos comportamientos observando a otros y recibiendo refuerzos o castigos por sus acciones. Asimismo, esta teoría destaca la importancia del entorno social en la formación de los patrones y comportamientos. Cualquier persona puede aprender sin necesidad de obtener un refuerzo, ya sea positivo o negativo. Aunque, cuando existe este refuerzo el aprendizaje puede verse influenciado (Zhai et al., 2023).

Las Teorías Cognitivas de Beck y la teoría racional emotiva de Ellis enfatizan la importancia de los pensamientos y creencias en la determinación de las emociones y comportamientos. Por lo que, más adelante a principios de la década de 1970 Donald Meichenbaum desarrolla la técnica terapéutica Entrenamiento de Inoculación del estrés (EIE), la cual se centra en identificar y cambiar los pensamientos negativos y distorsionados que generan estrés y ansiedad (Tiba, 2024).

Esta técnica se centra en entender el estrés y sus efectos permitiéndoles a las personas desarrollar habilidades para gestionar el estrés. Asimismo, esta herramienta ayuda a las personas a desarrollar resiliencia y afrontar las situaciones estresantes de manera gradual y controlada, lo que permite que la persona maneje las situaciones de la vida de una forma efectiva (Tiba, 2024).

La segunda generación se caracterizó por el surgimiento de teorías y técnicas que enfatizaban la importancia de los pensamientos y las creencias

en la determinación de las emociones y comportamientos. Dos de las teorías más destacadas en esta generación fueron la Terapia Cognitiva de Aron Beck y la Terapia Racional Emotiva de Albert Ellis. La teoría de Beck su base central es identificar y modificar los patrones de pensamiento negativo y distorsiones que son generadas por los problemas emocionales. Mientras que Ellis se centra en identificar y modificar creencias irracionales que causan malestar emocional.

Otra de las teorías destacadas en esta generación fue la Inoculación el Estrés, la cual una vez identificado los patrones de pensamiento negativos y creencias irracionales se enfoca en reestructurar estas distorsiones a pensamientos racionales reduciendo el estrés por medio del desarrollo de habilidades y técnicas que permiten abordar las situaciones y problemas emocionales-conductuales de manera efectiva mejorando la calidad de vida de las personas.

Tercera generación de las TCC

Las terapias cognitivas de la tercera generación se basan en el constructivismo, la cual considera que la cognición es un proceso activo y dinámico. De acuerdo con Mahoney este enfoque es cómo las personas construyen su realidad, en lugar de simplemente reaccionar a estímulos externos. Asimismo, reconoce que existen procesos cognitivos profundos y no conscientes que influyen en la forma que los individuos piensan, sienten y se comportan considerando que esos tres aspectos están estrechamente relacionados y se influyen mutuamente.

En esta generación también aparecen las terapias conductuales que se fundamentan en el contextualismo funcional, el cual se caracteriza por un enfoque radical en el ambiente y la manipulación del contexto para producir cambios. En este enfoque convergen tres aspectos:

- El contexto de la relación entre terapeuta y paciente.
- El contexto social y lingüístico en el que se produce la interacción.
- Ambiente y situación donde como su nombre lo indica el contexto físico y situacional se produce la conducta.

Es importante aclarar que, si bien en la Terapia Cognitivo Conductual se han desarrollado 3 generaciones de la TCC, estas lo han hecho sin dejar en

desuso los primeros modelos, sino más bien se han implementado como un complemento ya que la TCC busca especificar intervenciones de acuerdo con el malestar percibido por los pacientes. Por esta razón al hablar de estrés como parte del problema base de esta investigación, centrando el desarrollo de temas tales como las distorsiones cognitivas, estudiadas en la TREC, y la terapia de Inoculación del estrés.

Distorsiones cognitivas según la TREC

Las distorsiones cognitivas consisten en la predisposición para procesar información de acuerdo con los códigos en los esquemas cognitivos. Beck propone la existencia de seis distorsiones cognitivas: inferencia arbitraria, abstracciones selectivas, generalización, maximización o minimización, personalización y pensamiento absolutista o dicotómico (Álvarez et al., 2019).

Luego este mismo autor en 1983 modifica esta lista cambiando algunos nombres como son: Pensamientos de Todo o Nada, sobre generalizaciones, descontar lo positivo, saltar a las conclusiones, leer la mente, la adivinación, magnificar, minimizar, razonamiento emocional, declaraciones de debería, etiquetar y culpabilidad inapropiada (Álvarez et al., 2019).

De acuerdo con la tríada Cognitiva de Beck, existe una estructura que propicia la activación de estos esquemas disfuncionales, lo que se manifiesta en la percepción de un yo defectuoso, un mundo cruel y un mundo sin esperanza. Este tipo de pensamientos surge de esquemas cognitivos los cuales se encargan de organizar la información que proviene del ambiente. Esta operación se ejecuta de manera automática lo que genera que se produzcan errores en su interpretación lo que trae consigo las distorsiones cognitivas (Álvarez et al., 2019).

Asimismo, las distorsiones cognitivas son agravantes de la situación emocional. La alteración de los factores como las emociones y la calidad de vida tienen un impacto directo en el estrés laboral. Es así como las experiencias de fracaso o frustración laboral se centran en la atención en aspectos negativos que generan estrés y ansiedad (Álvarez et al., 2019).

Las distorsiones cognitivas comparten como características principales un sesgo en la información procesada, que altera el comportamiento (Gómez,2021). El estudio de estas distorsiones cognitivas permite la

descripción de cierta rigidez cognitiva que disminuye el desarrollo de las habilidades adaptativas y de resolución de problemas (Álvarez et al., 2019).

En otras palabras, el texto describe cómo las distorsiones cognitivas influyen profundamente en la manera en que las personas procesan la información, provocando interpretaciones automáticas que a menudo no se ajustan a la realidad. Estas distorsiones afectan la percepción del propio yo, tanto del entorno como del futuro, generando emociones negativas que se reflejan en ansiedad, estrés y frustración, especialmente en contextos laborales.

Asimismo, este tipo de patrones de pensamiento contribuye a la rigidez cognitiva, limitando la capacidad de adaptación, la resolución de problemas y el desarrollo de habilidades para enfrentar situaciones adversas. Por ello, el estudio y la identificación de estas distorsiones resultan fundamentales no sólo para comprender el malestar emocional, por lo que, si no también para implementar estrategias que permitan modificar esquemas disfuncionales, promoviendo un mejor bienestar psicológico y un desempeño más saludable en el ámbito laboral.

Modelo ABC

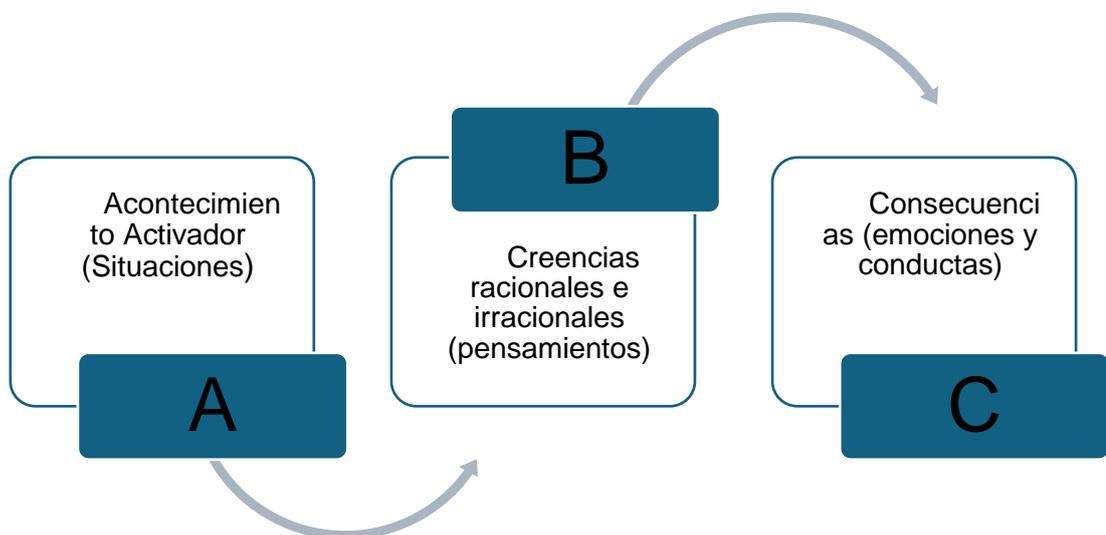
El modelo ABC sostiene que las personas directamente no reaccionan emocional o conductualmente ante los acontecimientos que encuentren en su vida, más bien las personas causan sus propias reacciones según la forma en que interpretan o valoran los acontecimientos que experimentan. Este modelo se esquematiza de la siguiente manera: en el punto A (experiencia o acontecimiento activadores) (Pérez-Acosta et al., 2008).

En el punto B (se presenta el sistema de creencias) de la persona sobre ese suceso previo, lo que generará el punto C (consecuencia emocional y/o conductual) la persona reacciona ante lo que le ocurre en el punto A. Puesto que la consecuencia emocional o conductual sigue casi inmediata y directamente después de la experiencia activadora muchas personas tienden a pensar erróneamente, A causa C. En cambio, el TREC afirma que las consecuencias del punto C provienen automáticamente del punto B (Sistema de creencias de persona innatamente predispuesto y aprendido), a partir de la percepción o idea de los acontecimientos activadores del punto A. (Pérez-Acosta et al., 2008).

En otras palabras explica cómo el modelo ABC ayuda a comprender que las personas no reaccionan de manera directa ante los acontecimientos de su vida, sino que sus emociones y conductas dependen de la interpretación que hacen de esos sucesos. Así, los eventos activadores generan un sistema de creencias que, a su vez, determina las respuestas emocionales y conductuales. Esto aclara que no es el hecho en sí lo que causa el malestar, sino la forma en que se percibe y se valora.

Por ello, este enfoque permite identificar creencias irracionales o distorsionadas y reemplazarlas por interpretaciones más racionales, contribuyendo a un manejo más saludable de las emociones y las reacciones ante las situaciones diarias. A continuación, se presenta el proceso sistemático del modelo ABC, el cual explica cómo el paciente llega a la consulta psicológica y como se identifica el ABC como durante el TREC se trabaja el debate y las creencias racionales las cuales se explicarán más adelante:

Figura 1 Modelo ABC de la Terapia Racional Emotiva Conductual



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea (2025).

Acontecimiento Activador

El acontecimiento activador (A) representa el suceso o situación externa, que desencadena una respuesta emocional o conductual. Esos sucesos externos pueden ser un despido, una discusión, la llegada de una noticia. Por

otro lado, los sucesos internos pueden ser un pensamiento, una sensación física o una emoción. El acontecimiento activador no es la causa directa de la respuesta emocional y conductual, sino que es la creencia que tiene una persona sobre un evento y eso influye en la forma como esta reacciona (InstitutRET, 2020).

En la TREC se anima al individuo a asumir esas situaciones (A) de manera temporal, es decir que se le pide que acepte esas situaciones o eventos son correctos, aunque puedan ser muy distorsionadas. Esto servirá para ir al núcleo irracional (InstitutRET, 2020).

Sistema de creencias B

Son un conjunto de creencias que definen la forma en que una persona se ve a sí misma y al mundo en que le rodea. Este sistema hace referencia a las múltiples inferencias a partir de determinados acontecimientos, los cuales están asociados a los pensamientos conscientes e inconscientes de experiencias tempranas, predisposición biológica y comportamientos aprendidos (Chand et al., 2023).

El sistema de creencias se divide en creencias racionales y creencias irracionales. Por un lado, las creencias racionales se basan en la realidad y la lógica un ejemplo de ello es: “Si me esfuerzo estudiando, aprobaré el examen”. Por otro lado, las creencias irracionales no se basan en la realidad y la lógica, por ejemplo: “Si no soy perfecto, no soy digno de ser amado” (Chand et al., 2023).

La TREC sostiene que esas creencias irracionales son la base los problemas emocionales por lo que las personas consultan cuando se enfrentan a diversas situaciones que son el punto A de la vida (InstitutRET, 2020).

En síntesis, el sistema de creencias influye directamente en la forma en que las personas se perciben a sí mismas y al mundo que las rodea. Por lo que estas creencias, que pueden ser racionales o irracionales, guían las interpretaciones de los acontecimientos y, en consecuencia, las respuestas emocionales y conductuales. Mientras que las creencias racionales permiten actuar de manera adaptativa, las irracionales suelen ser la base de los problemas emocionales, generando malestar frente a situaciones cotidianas. Por ello es importante identificar y modificar estas creencias resulta

fundamental para promover un pensamiento más realista y saludable, mejorando así la capacidad de enfrentar los retos de la vida diaria.

Consecuencia (C)

Es una respuesta emocional y conductual que se da por las creencias (B) sobre la situación activadora (A). Las C pueden ser de tipo emotivo (emocional) y cognitivo (pensamientos) conductas o acciones. Cada persona posee sus propias cogniciones, las consecuencias que impliquen un determinado evento activador que varían de persona a persona, siendo positivas para unos y negativas para otros (Beck y Haigh, 2014).

Las consecuencias pueden distinguirse entre adaptativas/ funcionales o desadaptativas/no funcionales. Por lo que las consecuencias adaptativas pueden ser aquellas que buscan preservar una vida sana y lograr metas en la vida. Mientras que las consecuencias desadaptadas/ no funcionales son las que llevan a las conductas de autosabotaje las cuales son contrarias a las metas y objetivos, lo que dificulta la realización personal causando malestar desproporcionado en relación con la situación o acontecimiento activador (Mussel, 2025).

Vale la pena aclarar que, cómo las consecuencias emocionales y conductuales dependen de las creencias que cada persona tiene sobre un evento que lo activa. Por lo que estas consecuencias pueden ser adaptativas, favorecen el bienestar y el logro de metas, también está las consecuencias desadaptativas, cuando generan conductas de autosabotaje ya que dificultan la realización personal. Debido a que, se destaca que la misma situación puede provocar reacciones distintas según las cogniciones de cada individuo, lo que subraya la importancia de identificar, modificar patrones de pensamiento que estos llevan al malestar innecesario y a la interferencia con los objetivos personales.

La TREC argumenta que si se mantiene una creencia irracional B acerca de una situación A la persona experimentará emociones negativas que generan dolor e incomodidad predisponiendo a conductas autodestructivas impidiendo que la personas logre sus objetivos. Como consecuencia esas conductas generan pensamientos distorsionados (InstitutRET, 2020).

Se puede concluir que el modelo ABC evidencia que no es la situación en sí mismo la que hace sentir mal, sino las creencias sobre la situación. Al

cambiar las creencias y pensamientos, cambian los sentimientos y conductas, lo que permite que el individuo tome el control de sus emociones y reacciones ante los eventos externos o internos.

Lo que se traduce que en el modelo ABC las situaciones (A) reales o inferidas desencadenan las creencias (B) que darán lugar a las consecuencias que pueden ser sentimientos, conductas o pensamientos negativos (C). Por lo que el componente ABC funciona de manera compleja y variada entre ellos (InstitutRET, 2020).

Para lograr entender este primer momento del levantamiento de información desarrollando conceptos básicos tales como los esquemas, creencias y distorsiones cognitivas, la ansiedad del yo, la ansiedad perturbadora, emociones adaptativas y desadaptativas, las fases de la TREC, el insight y los instrumentos de evaluación de las creencias.

Una vez desarrollada la terminología que define el levantamiento de información, se definirá la teoría de la Inoculación del Estrés, la misma que es una técnica que se aplicó como herramienta para el manejo adecuado de la sintomatología que presentaron los evaluados.

Esquemas cognitivos

Los esquemas cognitivos son entidades organizadas conceptuales complejas que contienen el conocimiento y experiencia que un individuo tiene sobre el mundo. Estos esquemas permiten procesar información y darle significado a los eventos que ocurren en la vida. Sin embargo, cuando estos esquemas son disfuncionales, pueden generar pensamientos, emociones y conductas desadaptativas (Cardona et al., 2016).

Es decir, los esquemas cognitivos organizan el conocimiento y la experiencia de cada persona para dar sentido a los eventos de la vida. Sin embargo, cuando son disfuncionales, pueden generar pensamientos, emociones y conductas desadaptativas, afectando el bienestar y la forma de enfrentar las situaciones.

Creencias racionales (E)

Dryden (2013) menciona que las creencias racionales consisten en:

Reflejar los deseos y preferencias de la persona y pueden ser contrastadas con las creencias irracionales en la medida que sean flexibles y relativas (b) lógicas, (c) coherentes con realidad y (d) facilitadoras para el logro de las metas. Cuando un

individuo sostiene creencias racionales y se encuentra ante circunstancias negativas, será menos propenso a experimentar trastornos emocionales o conductuales significativos (p.49)

Posterior al debate de las creencias irracionales (D) se busca establecer y conseguir nuevas creencias racionales, debido que la (E) serán creencias flexibles, lógicas y coherentes, por tal motivo, permitirá desarrollar y alcanzar objetivos personales que se han establecido durante esta terapia. La (E) será entonces una nueva filosofía de vida para el paciente, donde la exageración y la rigidez no se evidenciará y, por ende, se caracteriza la aceptación de la realidad y la respectiva visión realista, conllevando nuevas consecuencias emocionales y conductuales saludables y adaptables.

Creencias irracionales

De acuerdo con Ellis, las creencias irracionales son pensamientos que conducen a emociones y comportamientos negativos. Estas creencias son consideradas irracionales porque no están basadas en la realidad y son por lo general ideas absolutistas y exigentes. Ellis nombró creencias irracionales a un tipo particular de cogniciones, las cuales tenían una base de verbalización que las personas expresaban durante sus sesiones. Las creencias eran como: “debo”, “estoy obligado” y “tengo que”, las cuales generan emociones negativas perturbadoras que interfieren en la consecución de metas y propósitos que proporcionan felicidad (Cardona et al., 2016).

Las creencias irracionales nucleares cuentan con similitudes a las del constructo de esquema negativo, tal como se encuentra definido por la Terapia de Cognitiva de Beck y otras teorías que van de la mano con aspectos cognitivo-conductuales. Las creencias irracionales se consideran esquemas de amplio espectro que generan cambios en la percepción del mundo y de uno mismo.

De acuerdo con Maultsby en 1975 citado por Dryden (2013) estas creencias cumplen con tres criterios clave: 1. No responden al principio de la lógica basándose en interpretaciones incorrectas que no se ajustan a la evidencia científica, lo que las hace inconscientes a la realidad. 2. Los pensamientos son automáticos los cuales operan sin que el individuo sea consciente de su influencia en sus pensamientos, sentimientos y conductas.

3. Impiden la consecución de metas y propósitos básicos, lo que puede generar problemas y conflictos en la vida diaria.

Intervenciones Terapéuticas de levantamiento de información y aplicación de las técnicas: uso de la TREC y la IE

En esta sección se trata de dar el contexto del trabajo que se aplicó en la investigación, desarrollando inicialmente los conceptos básicos que plantea la TREC, los mismo que se usaban para levantar la información y asociar el cómo los esquemas y las distorsiones cognitivas se relacionan directa o indirectamente con la sintomatología del estrés laboral; se centrará únicamente en las definiciones teóricas ya que el resultado de este proceso será desarrollado en el siguiente capítulo.

Ansiedad perturbadora o ansiedad del yo

Cuando las personas se imponen demandas y exigencias absolutas así mismo, a los demás y al mundo estas demandas pueden no cumplirse, pueden experimentar perturbaciones emocionales. Esto puede manifestarse como una forma de ansiedad del yo y ansiedad perturbadora.

Ansiedad del yo: De acuerdo con el Manual de las TCC. Es un estado de malestar emocional intenso que se caracteriza por sentimientos de depresión, vergüenza, culpa o incapacidad. Esto ocurre cuando una persona siente que su valía personal está en peligro, necesita ser perfecta y obtener la aprobación de los demás, y teme las consecuencias de no cumplir con estas expectativas. La ansiedad del yo implica un autodesprecio y autocondenación, lo que puede llevar a una visión negativa de uno mismo. Por lo que una alternativa saludable es la aceptación incondicional de uno mismo, reconociendo la falibilidad y evitando calificaciones o valoraciones (Cardona et al., 2016).

Ansiedad Perturbadora: Por un lado, se producen cuando las demandas de bienestar y comodidad que una persona impone a la vida no se satisfacen. Esto se relaciona con las expectativas y demandas que se dirigen a los demás o al mundo en general. Esta ansiedad se caracteriza por una baja tolerancia a la frustración y el malestar, lo que genera un ciclo de insatisfacción y angustia (Beck y Haigh, 2014). En conclusión, se podría decir que la ansiedad perturbadora tiene que ver con la dificultad de aceptar a las personas como son y tener la expectativa de que haga o actúen como el individuo lo espera y al no lograr esto se presentan los síntomas de ansiedad

Ambas ansiedades son el resultado de las demandas y expectativas irracionales que las personas imponen en sí mismas, a su entorno y estas no se cumplen, sin embargo, la ansiedad del yo está enfocada a la autocrítica y autodesprecio que sienten las personas en referencias hacia sí mismo por no alcanzar sus demandas propias y la de los demás, es decir, al no cumplir las expectativas, llevando a la auto descalificación de la persona y la ansiedad perturbadora se enmarca en que el otro no logre el cambio que se considere correcto.

Emociones adaptativas y desadaptativas

Una misma emoción puede manifestarse adaptativa o adaptativa. Una emoción adaptativa es aquella que permite responder adecuadamente ante una situación, mientras que la emoción desadaptativa es una respuesta que está fuera de lugar y produce efectos negativos (Pereira, 2024).

La TREC revoluciona cómo se ven las emociones, diciendo que no todas las emociones malas son malas, tampoco todas las buenas sirven. Por ende, el límite de las emociones, tanto las alegres como las tristes, son las que obstaculizan las metas, aumentando la sensación de incomodidad y causando frustración. Además, las emociones dejan ver problemas en la vida como tristeza por un pleito, o enfado por alguna cosa (Gavilanez y Toledo, 2024).

Tabla 3 Emociones adaptativas y desadaptativas

Positiva		Negativa	
Adaptativa	Desadaptativa	Adaptativa	Desadaptativa
Amor	Posesión	Miedo	Fobia
alegría	Euforia	Ira	Crueldad
Orgullo	Vanidad	Culpa	Miseria
Bondad	Ingenuidad	Tristeza	Abatimiento
Admiración	Inseguridad	Vergüenza	Inhibición/Humilla ción
Dignidad	Soberbia	Asco	Repugnancia

Nota. Basado en el artículo realizado por Schetsche et al. (2023).

Procesos del TREC

El proceso del TREC se encuentra estructurado en cinco etapas:

- 1) Evaluación Psicopatológica:** Suele aplicarse los criterios estandarizados del Manual DSM-V. En segundo lugar, se analiza los factores psicológicos o biológicos implicados en el problema utilizando como instrumentos básicos de evaluación entrevistas clínicas,

cuestionarios, test psicológicos, medidas de autoinforme, entre otros (García et al., 2016).

En el proceso con la TREC se debe considerar que al trabajar con pacientes existe la posibilidad de la presencia de algún trastorno psicológico que sea relevante para la terapia. Por este motivo, se debe realizar una exploración psicopatológica completa mediante el empleo de los criterios de diagnóstico del DSM-V, la aplicación de baterías de pruebas estandarizadas en función de la edad y las necesidades del paciente, entrevistas clínicas que abarquen aspectos cognitivos, emocionales, conductuales, motivacionales, entre otros (Gavilanez y Toledo, 2024).

Por ende, la TREC permite el cambio de creencias irracionales por racionales por lo que es necesario realizar una evaluación psicopatológica para ayudar a identificar que el paciente no se pueda trabajar con esta terapia, entre ellas están: pacientes con crisis con ideas delirantes, brotes psicóticos, porque puede generar problemas en el proceso de debate y refutación de las ideas, es decir dentro del proceso de insight; sumado a eso, se manifiestan muchas dificultades por las alteraciones cognitivas previas del paciente.

2) Evaluación racional emotiva: Se comienza realizando una lista con los problemas que presenta el paciente, clasificándolos en interno y externos, teniendo en cuenta a su vez primarios y secundarios (García et al., 2016).

La evaluación racional emotiva situará los problemas externos a internos que se evidencian en el paciente. Siendo los problemas externos aquellos que están direccionados al contexto ambiental (divorcio, separación, despido laboral, migración interna o externa) y serán estos lo que provocan reacciones, consecuencias emocionales y conductuales, disfuncionales o desadaptativas. Por ende, conlleva a la aparición de problema internos, siendo estos últimos, el eje primordial del trabajo en la TREC, permitiendo detallar con profundidad las emociones y conductas disfuncionales, creencias irracionales (Gavilanez y Toledo, 2024).

3) Insight emotivo: El tercer paso de esta terapia consiste en ayudar a los pacientes a ver con claridad y reconocer en forma abierta los procesos ideacionales importantes que no solo conducen, sino que perpetúan, su perturbación e identificar aquellos que requieren cambios

si se puede lograr un modo distinto de funcionamiento psicológico (Jennissen et al., 2022).

El insight emotivo permite clarificar los pasos de la TREC y su respectiva intervención psicoterapéutica porque orienta a los pacientes que las experiencias o situaciones activadoras no son las responsables de las consecuencias emocionales o conductas insanas, sino que las creencias irracionales son aquellas que generan malestar en el paciente. En otras palabras, el malestar emocional manifestado no es debido a las experiencias pasadas (niñez o adolescencia) o del presente, sino que las creencias irracionales y el mantenimiento de estas generan dicho malestar. Por tal motivo, si las creencias irracionales cambian, también cambia el estado emocional del paciente. En este paso se inicia la reestructuración cognitiva y el paciente logra comenzar un proceso cognitivo con otro sentido, otras creencias racionales (Gavilanez y Toledo, 2024).

Insight no1. La perturbación humana viene determinada por las creencias irracionales que se activan ante situaciones visiblemente negativas. Sin embargo, las personas que padecen de un trastorno emocional consideran que se debe a los acontecimientos negativos, que le ocurre, tratará de cambiar las situaciones, pero no las creencias que se han activado y que son las responsables reales de su malestar (Jennissen et al., 2022; Gavilanez y Toledo, 2024).

Insight no2. Las personas siguen reafirmando sus creencias extremas. Rígidas, estas se mantendrán. No obstante, si se reconoce la influencia de las creencias irracionales en el malestar emocional, pero la persona dedica su esfuerzo a encontrar el origen de ellas, en lugar de tratar, en lugar de cambiarlas, se mantendrán (Jennissen et al., 2022; Gavilanez y Toledo, 2024).

Insight no3. Solo trabajando de forma constante en el presente y en el futuro las creencias irracionales y practicando creencias racionales alternativas se conseguirá cambiar (Jennissen et al., 2022; Gavilanez y Toledo, 2024).

4) Aprendizajes de una base de conocimiento racional: Enseña y entrena una base de conocimiento racional que permite aprender, debatir refutar las creencias irracionales y a generar o afianzar

creencias racionales alternativas para eliminar los problemas actuales y prevenir que se repitan en el futuro (Almendro et al., 2020).

Es necesario que el paciente aprenda una nueva base conocimiento racionales porque se encuentra habituado a distorsiones cognitivas por la influencia de la interacción con otros y por ser una forma rápida de pensamiento. Este aprendizaje se constata por el debate de las ideas, la identificación de las consecuencias emotivas y conductuales de las creencias irracionales, el mantenimiento de las nuevas creencias racionales y la enseñanza de los beneficios de las nuevas ideas. Es así como el conocimiento racional debe ser aprendido, vivido y mantenido para que pueda alcanzarse la motivación para el trabajo y el cambio terapéutico (Gavilanez y Toledo, 2024).

5) Aprendizaje de una filosofía de vida: Permite que el paciente alcance sus objetivos, siendo esto que pueda conseguir que las creencias racionales que se han ido instaurando a lo largo de las etapas anteriores tengan efectividad en su vida cotidiana. El aprendizaje también se logra al fortalecer de detectar, debatir y refutar las creencias irracionales sobre todo las basadas en exigencias absolutistas, creencias catastróficas, auto descalificaciones globales y baja tolerancia a la frustración (Chand et al., 2023).

Este paso permite que el paciente alcance sus objetivos importantes para que los cambios sean duraderos con el tiempo, siendo este uno de los pasos más importantes de la TREC. La nueva filosofía de vida consiste que aquellas creencias racionales adquiridas mediante el debate (cuestionar ideas irracionales) sean reestructuradas en el paciente, fomentando nuevos hábitos para la identificación, cuestionamiento y debate de las creencias irracionales, es decir que el paciente actúa conforme a las nuevas creencias racionales.

Los autores Chand et al. (2023) exponen los tres insight importantes de la Terapia Racional Emotiva Conductual:

Insight no1: Las personas experimentan malestar emocional debido a las creencias irracionales que se activan en situaciones negativas. No obstante, si atribuyen su malestar a los eventos externos en lugar de estas creencias, intentan cambiar las circunstancias, pero no las creencias subyacentes que realmente causan problemas (p.350).

Insight no2: Si las personas continúan reforzando sus creencias rígidas y externas estas creencias van a persistir. Aunque reconozcan la influencia de estas creencias en su malestar emocional, si se enfocan en encontrar su origen en lugar de cambiarlas, las creencias irracionales seguirán siendo un obstáculo (p.350)

Insight no3: Solo mediante el trabajo constante en el presente y el futuro, dirigido a cambiar las creencias irracionales y practicar creencias racionales se puede lograr un cambio significativo (p.350).

La TREC le muestra a los pacientes tres Insights clave, a saber, “el autoconocimiento”. En el Insight 1, no es lo que pasa lo que les jode a las personas, es cómo lo ven y lo piensan. En el Insight 2, las creencias tontas del ayer siguen vivas en el ahora, aún influyendo. O sea, los modos de pensar y actuar malitos, pueden frenar si no se les mete mano. En el Insight 3, la gente tiene el poder de cambiar sus creencias, con trabajo psicológico y debate. Al cachar y cuestionar creencias irracionales, nacen otras, más sanas y racionales. Esto puede llevar a un cambio chido de vida (Gavilanez y Toledo, 2024).

Los Insights 1 y 2, sirven para ver de dónde viene el malestar, mientras que el Insight 3 es fundamental para un cambio que dure en la vida. El cambio viene de debatir y rehacer creencias irracionales, resultando en un cambio de filosofía. En otras palabras, el Insight 3 es la clave de entender a qué hacer, y así cambiar la vida (Gavilanez y Toledo, 2024).

Distorsiones cognitivas de Albert Ellis

En la Terapia Racional Emotiva (TREC) de Albert Elli, las distorsiones cognitivas sostienen que son pensamientos automáticos y patrones de interpretación de la realidad que son irracionales y contribuyen a un malestar emocional. Estas distorsiones Ellis las denominó “creencias irracionales” que distorsionan la forma en que el individuo percibe los eventos llevándolo a experimentar emociones negativas intensas y conductas problemáticas (Turner et al., 2024).

Concretamente, las distorsiones cognitivas son formas erróneas en el procesamiento de información, siendo el resultado del sistema de creencias que el individuo posee, distorsionando la realidad. Sumado a ello, estos pensamientos interfieren con la capacidad del individuo de alcanzar sus metas

y objetivos que se han propuesto causando malestar emocional ante un evento activador o estresante que conllevan a consecuencias disfuncionales y conclusiones erróneas.

Tipos de Distorsiones Cognitivas

En la Tabla 4 se indican los tipos principales de distorsiones cognitivas con ejemplos.

Tabla 4 Principales tipos de distorsiones cognitivas y ejemplos

Distorsión cognitiva	Ejemplo
<p>Catastrofismo Consiste en la evaluación del peor resultado posible acerca de un acontecimiento pasado o futuro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Si no cumplo con este proyecto a tiempo, seré despedido y nunca encontraré otro trabajo.
<p>Pensamiento de todo o nada Se evidencia cuando el sujeto comprende las situaciones o pensamientos de manera concreta utilizando constantemente palabras siempre o nunca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Si no soy el mejor en mi equipo, soy un fracaso y no sirvo para este trabajo.
<p>Sobre Generalización Es cuando la persona emite conclusiones a partir de una mala experiencia y la aplica a acontecimientos que no se encuentran relacionados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Me equivoqué en este proyecto, nunca podré hacer nada en este trabajo.
<p>Perfeccionismo Se evidencia una conducta constante para poder lograr una representación externa o interna sobre la perfección. Es decir, no examina a través de la racionalización el poder fallar ya que normalmente se presentan para evitar el fracaso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Si no hago este informe perfectamente. Mi jefe se enojará y me criticará severamente.
<p>Construir la valía en base a las opiniones externas. Esta distorsión pone en el centro de atención la opinión de los demás. Es decir, la persona se desarrolla y mantiene su valor en función de lo que piensa y cree el resto sobre él.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mi jefe dijo que mi presentación no fue buena. Debo ser un mal empleado.
<p>Descontar lo positivo Se demuestra cuando la persona invalida las situaciones o</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mi equipo me felicitó, por mi contribución al proyecto, pero

<p>características positivas de sí mismo o las demás personas que se encuentran a su alrededor.</p>	<p>seguramente solo lo hicieron para quedar bien.</p>
<p>Saltara las conclusiones Esta distorsión se presenta cuando la persona etiqueta una situación o toma alguna decisión sin tomar en cuenta acontecimientos importantes para poder catalogar dicha situación o tomar una decisión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “En el viaje anterior no me fue tan bien, seguro en este viaje me irá igual de mal”.
<p>Leer la mente Se da cuando la persona está convencida de que otra persona está hablando o pensando de manera negativa acerca de ella o él.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● No lo ponen en un primer tiempo durante el partido de fútbol y lo primero que piensa el paciente es “El entrenador cree que no se jugará bien por eso no me pone desde el primer tiempo”
<p>Adivinación Esta distorsión se da cuando la persona “predice” un resultado negativo, ya sea una conducta, una emoción o una situación futura con la certeza de que sucederá de determinada manera</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “Seguramente me irá mal, aunque me prepare para la entrevista de trabajo”
<p>Razonamiento emocional Se presenta cuando se forman opiniones sobre uno mismo, los otros, el entorno o la situación en sí, basadas únicamente de la experiencia emocional de la persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “No me da buena vibra la persona, seguro es un ladrón”
<p>Declaraciones de “Debería” Se da cuando se hace referencia a las expectativas o demandas internas sobre las capacidades, habilidades o conductas de uno mismo o de otros, sin analizar si son razonables en el contexto en el que están llevándose a cabo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “Si me ves con esa cara, deberías preguntarnos qué nos pasa”
<p>Etiquetar Se evidencia cuando una persona se cataloga a uno mismo o a los demás con una etiqueta peyorativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “Soy Inútil”

Culpabilidad inapropiada

Esta distorsión se presenta cuando el individuo se atribuyó así mismo o al resto la responsabilidad de algún acontecimiento específico donde no hay evidencia que fuese de aquella manera, ni valoración de algún otro factor asociado.

- “Se robaron mi celular porque cuando los ladrones entraron a la casa, mi mamá lo tenía en su velador”

Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea (2025).

Causas de las Distorsiones Cognitivas

Beck, Rush, Shaw y Emery (1979), manifiestan que las distorsiones cognitivas son las que causan emociones y conductas disfuncionales, siendo desproporcionado con relación a la situación, tienen conductas de autosabotaje, dificultando tener recursos de afronte y demandas absolutistas (Villarrubia, 2019). Las distorsiones influyen en los síntomas afectivos, conductuales, motivacionales y fisiológicos. Para Beck “los esquemas son estructuras funcionales de representaciones relativamente duraderas del conocimiento y experiencia anterior.” Por lo que, las distorsiones cognitivas son consecuencia del pensamiento erróneo de la información y una interpretación sesgada de la situación (Infante et al., 2021).

Las distorsiones cognitivas actúan como mediadores entre los estímulos y respuestas o conductas que influyen en el estado de ánimo como en la conducta, estas carecen de lógica y la situación percibida como falsa, con relación al estrés tiene tres factores: la presencia de creencias disfuncionales, significado de ciertas experiencias y la percepción de la realidad (Infante et al., 2021).

En los trastornos de estrés se presentan distorsiones cognitivas del proceso de información que lo interpreta como una percepción de una amenaza máxima, que hace que el individual perciba la realidad como negativa y peligrosa. Por tanto, comienza a producir pensamientos distorsionados como “no puedo hacerlo” y “si me pasa algo”, “seguro me va a ir mal” nublando la capacidad dicha situación (Villarrubia, 2019).

Es importante mencionar cómo las distorsiones cognitivas afectan la forma en que las personas interpretan lo que pasa, generando emociones y conductas desproporcionadas frente a la situación. Estas distorsiones actúan

como mediadores entre los estímulos y también las respuestas, además influyendo en el estado de ánimo y en la conducta, y pueden generar aquellas conductas de autosabotaje. En el estrés, estas interpretaciones hacen que las personas perciban las experiencias como amenazas extremas, produciendo estos pensamientos negativos que dificultan enfrentar la realidad de manera efectiva. Esto resalta la importancia de identificar y modificar estos patrones para mejorar la respuesta emocional y la capacidad de afrontamiento.

Instrumentos de medición de distorsiones cognitivas

A partir de los tipos de distorsiones cognitivas detalladas y explicadas anteriormente, es necesario conocer y comprender los instrumentos de medición, ya que permite identificar las creencias irracionales que un individuo puede presentar por diversos acontecimientos activadores, siendo un recurso para prevenir, como lo explica Infante et al. (2021):

La evaluación precisa de las creencias y actitudes disfuncionales es fundamental para comprender el origen de las perturbaciones emocionales. En este sentido se identifican varios instrumentos de medición bajo la Terapia Racional Emotiva (TREC), como el Inventario de Actitudes y Creencias (ABI), la prueba de Creencias Irracionales (TIC) y la Escala de Actitudes Disfuncionales (DAS) Estos instrumentos permiten evaluar las creencias y actitudes irracionales que subyacen a la perturbación emocional y así desarrollar estrategias de cambio y de prevención (Infante et al., 2021).

El Inventario de Actitudes y Creencias (ABI): Evalúa las inferencias secundarias derivadas de contenidos irracionales primarios con 48 ítems.

Test de Creencias Irracionales (TIC): Evalúa la presencia de creencias irracionales en 8 escalas (necesidad de aprobación alta expectativa, culpabilización, control emocional, evitación de problemas, dependencia, indefensión al cambio, perfeccionismo) con 57 ítems.

Escala de Actitudes Disfuncionales (DAS): Evalúa las actitudes disfuncionales básicas que influyen en el origen y mantenimiento de la depresión, con 35 ítems, y 7 escalas (aprobación, amor, ejecución, perfeccionismo, derecho omnipotencia y autonomía) (Gavilanez y Toledo, 2024).

CAPÍTULO 3

Incidencia de las distorsiones cognitivas sobre el estrés

El estrés, ese suspiro psicofisiológico, brota al ser interpretado el entorno como un conjunto de amenazas que sobrepasan los propios límites individuales. Esto da paso a una serie de movilizaciones emocionales, cognitivas, y conductuales; de prolongarse, estas podrían traducirse en síntomas tales como ansiedad, agotamiento, e incluso menoscabo funcional, todo según las teorías generales sobre el estrés, focalizadas en la valoración primaria y secundaria del afrontamiento (Dailer et al., 2024).

En lo que se refiere al ámbito cognitivo, emergen pensamientos automáticos distorsionados, por ejemplo, rígidas convicciones del tipo “tengo que”, la sobregeneralización o un exagerado catastrofismo, activando la sintomatología del estrés, magnificando la percepción de peligro y urgencia, manifestándose en malestar emocional constante. Considerando lo anterior, la reestructuración de dichas creencias irracionales se alza como una estrategia terapéutica vital. Cuestionar y reemplazar los pensamientos inflexibles con otros más moldeables y ajustados a la realidad aminora la activación emocional y devuelve el equilibrio cognitivo-emocional (Ashokan et al., 2016).

Complementariamente, la inoculación contra el estrés, fundamentada en el modelo SIT de Meichenbaum de 1985, es entendida como un camino para preparar a la gente, a través de exposición paulatina y vigilada, ante escenarios tensos. Con esta técnica, se usan herramientas de afrontamiento como relajación, replanteamiento de ideas y el crecimiento de aptitudes prácticas, para mejorar la fortaleza ante eventos de estrés. Hoy en día, su eficacia está probada en entornos de medicina, enseñanza y trabajo, sea cara a cara o con ayuda digital (The Human Condition, 2022).

Cabe destacar que el estrés surge cuando el entorno se percibe como amenazante, generando respuestas emocionales, cognitivas y conductuales que, si se prolongan, pueden derivar en ansiedad, agotamiento y disminución del funcionamiento. De manera complementaria, el uso de herramientas de afrontamiento, fortaleciendo la capacidad de enfrentar situaciones tensas y

mejorando la resiliencia en distintos ámbitos, como la educación, la salud y el trabajo.

En este capítulo se hablará respecto a la Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC), también respecto a ciertos aspectos cognitivos que deben ser considerados y la relación que existe con el estrés.

Reestructuración cognitiva

Creencias irracionales y su relación con el estrés

Las creencias irracionales son concepciones bien arraigadas y demasiado estrictas sobre uno mismo, sobre los demás, o sobre el mundo, suelen incluir obligaciones del tipo “tengo que”, “debo” o “no puedo” contribuyendo de forma sustancial a la distorsión cognitiva y el malestar emocional (Turner et al., 2024). En ambientes de trabajo o instituciones, estas creencias a veces producen una visión exagerada de las amenazas ante situaciones comunes o grandes esperas, lo que amplifica el estrés sentido.

En Ecuador, Soria y Noroña (2022) examinaron la conexión entre las distorsiones cognitivas y el estrés laboral en personal de la salud pública, observando que cada pensamiento automático, incluidas creencias del estilo «debería» y la creencia de tener siempre la razón, estaba notablemente asociado ($p < .05$) a señales de estrés laboral en esferas como lo fisiológico, social, intelectual y laboral, con un nivel de intensidad variando entre moderado y alto. Estos resultados ponen de manifiesto cómo las creencias irracionales hacen el papel de detonantes cognitivos del estrés en ambientes laborales exigentes.

La nueva normalidad “bajo presión”

- **Papel del comportamiento:** En la "nueva normalidad" post pandemia, se ha notado que la conducta adaptativa, cual son las estrategias de afrontamiento activo, protege contra la subida del estrés. En contraste, las acciones rígidas o limitadas empeoran la tensión emocional. Pese a que no se encontraron estudios precisos en Ecuador entre 2020 y 2025, la lectura en general apunta a que estrategias conductuales, como el afrontamiento activo y la planeación, logran reducir el impacto del estrés (Carbajal y Alania, 2025).

Conviene señalar que las conductas adaptativas, como el afrontamiento activo y la planificación, ayudan a reducir el estrés,

mientras que las acciones rígidas lo incrementan. Esto destaca la importancia de fomentar estrategias de comportamiento flexibles para manejar mejor la tensión emocional.

- **Papel de los otros:** El apoyo social es super importante en la regulación del estrés bajo presión. Aun cuando no se hayan encontrado estudios particulares en el país, entre 2020 y 2025, previos estudios, como el de Ramos et al. (2019), mostraron que factores propios del trabajo y el papel de la gerencia afectan las fuentes de estrés. Se sugiere que la calidad del entorno relacional afecta cómo uno vive el estrés.
- **Papel de la cognición:** La cognición, mediada por creencias irracionales, es central. En ambientes de alta demanda, pensamientos automáticos poco funcionales, como la sobregeneralización o la falacia del tener la razón, aumentan la percepción de presión (Reino, 2022). Resultados recientes como los de Andino (2025), revelan una conexión intrigante entre el estrés laboral y las distorsiones cognitivas, sobre todo en el personal de salud ecuatoriano. Esta evidencia, destacada en la llamada "nueva normalidad", resalta como el aumento de las demandas inestables agudiza el impacto de las cogniciones distorsionadas en el estrés experimentado.

Reestructuración cognitiva y su relación con el estrés

La reestructuración cognitiva, un pilar central en terapias como la Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC), se enfoca en detectar, cuestionar y sustituir ideas descabelladas con otras más lógicas, atenuando la agitación emocional negativa vinculada al estrés (Reino-Villena et al., 2023). Un estudio de Gök (2025), reveló que una intervención psicoeducativa disminuyó de manera considerable los niveles de creencias irracionales en alumnos de secundaria, lo cual impulsó su bienestar mental. Asimismo, estudios sobre adolescentes resaltaron que la reestructuración cognitiva desempeñó un papel vital para reducir las percepciones negativas e impulsar la autoestima (Takdir, 2025) Estos descubrimientos avalan que la remodelación de creencias irracionales no sólo es beneficiosa en contextos clínicos, sino que también funciona en ámbitos laborales y educativos para paliar el estrés,

fortalecer la regulación emocional, y promover respuestas más adaptativas a la presión ambiental (Takdir et al., 2025).

Habilidades preventivas coadyuvantes de la regulación emocional

La regulación emocional es una herramienta crucial en la prevención y gestión del estrés, permitiendo a las personas controlar la fuerza y la duración de sus reacciones emocionales ante las exigencias del mundo. En el trabajo, fortalecer capacidades preventivas, como la atención plena, replantear la forma de pensar, el apoyo entre colegas, y tomar descansos, se ha demostrado ser un enfoque exitoso para disminuir la fragilidad ante situaciones estresantes, manteniéndose así, un estado psicológico estable.

En la Tabla 5 se establecieron los posibles síntomas (ausentes) de estrés gracias a las habilidades preventivas, en este caso de la regulación emocional.

Tabla 5 Posibles síntomas de estrés con respecto a habilidades preventivas de regulación emocional

Habilidad preventiva	Síntomas típicos (cuando falta la habilidad)	Síntomas ausentes (con habilidad presente)
Mindfulness / atención plena	Ansiedad, rumia, tensión muscular	Tensión, pensamientos intrusivos
Reestructuración cognitiva	Irritabilidad, preocupación excesiva	Pánico, preocupación desbordada
Apoyo social y comunicación	Aislamiento, estrés percibido elevado	Sentimiento de sobrecarga
Regulación emocional (ej. pausas)	Fatiga emocional, agotamiento	Agotamiento emocional

Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea (2025).

Se nota que, al implementar estas habilidades preventivas ayuda a disminuir los impactos dañinos del estrés y promueven emociones positivas que mejoran el rendimiento y las relaciones en el trabajo. Los datos recolectados comprueban que los empleados con mayor control sobre la regulación emocional, reportan menos agotamiento y mayor capacidad de recuperación frente a la presión laboral. Por ende, fomentar estas habilidades es vital para los programas de bienestar laboral, buscando reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Pensamientos racionales e irracionales referente al manejo del estrés

Emociones adaptativas y desadaptativas

Pensamiento racional es cosa de flexibilidad, realismo, y aceptación. Esto permite tener emociones adaptativas tipo la calma, la esperanza, o esa motivación que tanto sirve. Al contrario, los pensamientos irracionales, ejemplo, “todo debe salir perfecto”, eso solo lleva a respuestas emocionales desadaptadas, ansiedad intensa, una frustración crónica, o un desbordamiento emocional. Contrastando con esto, los pensamientos irracionales, es decir, esos "deberías" inflexibles o el razonamiento dicotómico “todo o nada” usualmente favorecen respuestas emocionales excesivas; ansiedad severa, o tal vez una frustración continua (Gual-Montolio et al., 2022).

Estudios recientes parecen indicar que los pensamientos automáticos influyen en el compromiso laboral y el bienestar personal, impactando directamente cómo se gestionan las presiones laborales (Onofre y Olano, 2021).

Por ejemplo, Turner (2024) explica cómo esas creencias irracionales suelen ser extremas e ilógicas, que promueven ese malestar emocional que se queda. En Ecuador, Reino-Villena et al. (2023) descubrieron que esas distorsiones cognitivas aparecen en el personal de salud afectado por el estrés laboral, generando emociones como culpa, mucha frustración, y la desmotivación. Por consiguiente, cambiar a pensamientos racionales es un cambio en la calidad emocional: de reacciones intensas y hasta conturbadas, a respuestas más mesuradas y adaptativas.

Incidencia de las distorsiones cognitivas en el nivel de estrés laboral

Soria y Noroña (2022) descubrieron que múltiples distorsiones cognitivas, la sobregeneralización, etiquetas globales y también la falacia de la recompensa divina, estaban ligadas a niveles medianos y altos de estrés laboral en el personal de salud pública, particularmente en síntomas fisiológicos, en comportamiento social e intelectuales. Así por ejemplo, aquellos quienes mostraron culpa tenían un riesgo hasta 58 veces mayor de síntomas sociales; y las etiquetas globales, estaban fuertemente relacionadas con comportamientos disfuncionales dentro del ámbito laboral (Andino, 2025).

Vale la pena aclarar que la sobregeneralización o las etiquetas globales, están vinculadas a niveles elevados de estrés laboral, afectando síntomas fisiológicos, sociales e intelectuales. Esto resalta cómo ciertos patrones de pensamiento pueden aumentar la vulnerabilidad al malestar y generar comportamientos disfuncionales en el entorno laboral.

La incidencia de distorsiones cognitivas en el estrés laboral, bien documentada en el ámbito sanitario público ecuatoriano. De hecho, se halló que 15 tipos de distorsiones cognitivas exhiben una conexión estadísticamente notable ($p < .05$) con, al menos, tres facetas del estrés laboral fisiológica, social e intelectual en una cohorte de 92 sujetos estudiados (Area, 2021). Estos datos, claramente, ponen de relieve la profunda relación que existe entre las ideas distorsionadas y el aumento del estrés en entornos laborales exigentes.

El estrés laboral no solo surge como consecuencia de factores externos sino que además eleva la frecuencia e intensidad de distorsiones cognitivas. Este descubrimiento indica un posible ciclo de retroalimentación donde el estrés agrava las distorsiones cognitivas, lo que, a su vez, incrementa la sensación de presión y angustia, lo cual mantiene el efecto perjudicial en el bienestar en el trabajo. Dicho ciclo cognitivo emocional tiene una gran relevancia para desarrollar intervenciones que corten esas cadenas, impulsando pensamientos más realistas y tácticas de afrontamiento eficaces (Medina J. , 2024).

De acuerdo a estudios recientes queda establecido un cuadro de incidencia de distorsiones cognitivas que recaen en estrés laboral de acuerdo a ciertos autores con sus hallazgos cuantitativos de relevancia.

Tabla 6 Cuadro comparativo de instrumentos y hallazgos de interés respecto a incidencia de distorsiones cognitivas.

Estudio (país, muestra)	Instrumentos (distorsiones / estrés)	Hallazgos cuantitativos de interés	Lectura comparativa
Soria y Noroña (2022) (Ecuador, n=92 profesionales)	IPA de Ruiz & Luján (1991) / Cuestionario de Estrés (Villalobos, MPS 2010)	Niveles de estrés: 50% bajo, 41% medio, 9% alto. Distorsiones con mayor impacto: "Falacia de	Muestra clínica/ocupacional: alta presencia de algunas distorsiones (sobre todo "recompensa divina")

de salud pública)	recompensa divina” con 54,3% en la categoría “afecta de manera importante”; “Visión catastrófica” con 40,2%; “Interpretación del pensamiento” 38,0%; “Razonamiento emocional” 34,8%. Asociación fuerte: Culpabilidad y síntomas de comportamiento social (OR ≈ 58).	y gradiente claro de estrés; varias distorsiones se vinculan con mayor probabilidad de síntomas de estrés.	
Reino-Villena et al. (2023) (Ecuador, n=96 personal sanitario)	PSS (estrés percibido), MBI (burnout), BDI; análisis de distorsiones	~50% de los trabajadores en nivel bajo de estrés; pruebas Gamma y OR mostraron que al aumentar distorsiones aumentan los síntomas de estrés; asociaciones altas (p.ej., Culpabilidad– síntomas sociales OR ≈ 58; “Razonamiento emocional– síntomas fisiológicos OR ≈ 19”).	Confirma el patrón dosis-respuesta: más distorsiones ↔ más síntomas de estrés; reproduce tamaños de riesgo elevados para “culpabilidad” y razonamiento emocional.
Purnawati et al. (2024) (Indonesia, n=111 trabajadoras de oficina)	SIBI (creencias irracionales) / BJSQ (estrés laboral- malestar)	Correlación irracionales– malestar laboral $r=0,451$ ($p<0,001$); $R^2=0,205$ → 20,5% de la	En población ocupacional no clínica, las creencias irracionales explican una quinta parte del estrés/angustia

varianza del estrés laboral, cuantificando explicada por su incidencia creencias irracionales estadística.

Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea (2025).

Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC)

La TREC se enfoca en cómo los pensamientos y creencias irracionales pueden influir en las emociones y comportamientos negativos en el ámbito laboral. Las distorsiones cognitivas como los pensamientos catastróficos, el perfeccionismo, la generalización excesiva y el etiquetado pueden llevar al estrés laboral. Por lo que, la TREC busca identificar y cuestionar estas creencias irracionales para reemplazarlas por otras más constructivas y racionales.

Papel de la relajación

El Manual de las TCC de Perurena (2025), sugieren que se puede entrenar a los pacientes con técnicas de relajación, ejercicios de respiración profunda y cualquier otro procedimiento que sirva al paciente para aliviar los síntomas fisiológicos y de tensión emocional. Concretamente para que las técnicas de control de activación puedan utilizar como procedimiento de autocontrol se enseña a detectar algunos de los indicios que preceden al incremento de la activación, con el fin de controlar la activación en el momento en que comienza a producirse (Perurena, 2025).

Es importante entrenar también al paciente en el uso de técnicas de relajación y control de la activación para los momentos de máxima tensión y en aquellas situaciones que requieren cierto grado de control de la activación, pero no es posible o conveniente su eliminación, por ejemplo actividades de riesgo o que requieren especial atención como colectivos dedicados a la lucha antiterrorista, controles aéreos, o cuyas personas sus estresores sean el dolor).

Asimismo, el manual de AIE se describe un protocolo de cinco pasos que se encuentra en el libro The woolfolk y Lehre (1984) donde se detallan los procedimientos de relajación centrándose en las directrices clínicas para dirigir el entrenamiento de relajación, siendo estos los siguientes pasos:

Paso uno: El terapeuta debe explicar al paciente como la relajación puede ayudarlo a reducir el estrés y la ansiedad y como puede ser utilizada para ejercer control sobre los síntomas. La exposición razonada del procedimiento puede incluir una explicación del ciclo tensión-estrés y como la relajación puede cortocircuitar este ciclo. El terapeuta también puede explicar como la relajación y la tensión son estados incompatibles y cómo relajarse después de una experiencia estresante puede ser terapéutico (Perurena, 2025).

Paso dos: La experiencia anterior del paciente y sus expectativas sobre la relajación pueden influir en la capacidad para beneficiarse de esta técnica. Es importante que el terapeuta tenga en cuenta estas expectativas al iniciar un plan de tratamiento. Algunos pacientes pueden tener preocupaciones sobre la relajación como: la “sensación que es un juego mental” o que puede interferir con su capacidad para estar alerta y enfocado en el trabajo. El terapeuta puede abordar estas preocupaciones de varias maneras:

- Utilizar el feedback es una herramienta útil para ayudar al paciente a entender mejor su cuerpo a aprender a relajarse.
- El terapeuta puede utilizar el feedback para capitalizar el placebo de este procedimiento, lo que puede ayudar en la confianza del paciente en el tratamiento.
- El terapeuta puede explicar al paciente que la relajación no es incompatible con la alerta y la atención, sino que puede ayudar a centrar selectivamente la atención mientras se mantiene relajado y atento.

Es importante la comunicación entre el terapeuta y el paciente para lograr el éxito del tratamiento. El terapeuta debe ser sensible a las preocupaciones y expectativas del paciente., debe estar dispuesto a abordarlos de manera honesta y abierta. El paciente debe sentir que puede confiar en el terapeuta y que su tiempo y esfuerzo son utilizados de manera efectiva (Perurena, 2025).

Paso tres: El terapeuta puede enfatizar la práctica de la relajación, comparándola con la práctica en esfuerzos atléticos o artísticos. también puede sugerirle al paciente que la relajación es una habilidad que se desarrolla con el tiempo y la práctica, que no se deben esperar grandes cambios súbitos (p.54).

La relajación es una habilidad de afrontamiento que requiere de práctica y dedicación. Es importante que el paciente entienda que los beneficios de la relajación están ligados a la frecuencia de la práctica. Asimismo, el terapeuta debe estar preparado para abordar cualquier problema potencial que pueda seguir durante la práctica de relajación. Por ejemplo, si el paciente se distrae durante el ejercicio de relajación, el terapeuta puede sugerir que esto es una señal de que el individuo está cada vez más relajado (Perurena, 2025).

Es importante que el paciente tenga expectativas realistas sobre la relajación. EL terapeuta debe explicarle al paciente que la relajación es una habilidad que se desarrolla con el tiempo y práctica, y que no es posible erradicar el estrés completamente. El objetivo es dominar, no erradicar el estrés (p.54).

El terapeuta debe preparar al paciente para la práctica en casa, anticipando cualquier problema que pueda surgir y ofreciendo soluciones. También debe asegurarse de que el paciente entienda la importancia de la práctica regular y la necesidad de ser paciente y persistente (Perurena, 2025).

Paso cuatro: Además de los ejercicios complementarios de relajación muscular de tipo jakobsoniano, existen otras técnicas de relajación que pueden ser utilizados entre los que se encuentran: Las imágenes personales placenteras que pueden ayudar a los pacientes a relajarse y reducir el estrés. Respirar hondo, eso sí que ayuda a los pacientes a tranquilizarse y bajar la ansiedad un poco. Además, las técnicas de control cognitivo de las señales pueden auxiliar a los pacientes a gestionar sus pensamientos y emociones, beneficiando la relajación (Perurena, 2025).

También, es vital saber que la relajación muscular por sí sola, como que no basta para un estado total de calma. Los pacientes quizás estén relajados muscularmente, pero aun así experimenten actividad vegetativa, por eso hace falta complementarlo con más técnicas (Perurena, 2025).

Paso quinto: Es fundamental que el paciente aprenda a aplicar la relajación en situaciones estresantes de baja intensidad. El terapeuta debe asegurarse que el paciente entienda cómo y cuándo utiliza la relajación como herramienta de afrontamiento (Perurena, 2025).

La generalización de la relajación en diferentes situaciones no es automática y debe ser integrada en el régimen de autoadiestramiento. El

terapeuta debe trabajar con el paciente y su asesor para asegurarse que ambos estén adiestrados en relajación y puedan ofrecer un modelo y apoyo en la aplicación de la técnica (Perurena, 2025).

El modelado y la práctica son importantes para la aplicación efectiva de la relajación. El asesor puede actuar como un modelo de afrontamiento y ofrecer apoyo al paciente en la aplicación de la técnica. La relajación debe ser practicada diariamente para que el paciente pueda desarrollar una respuesta activa de afrontamiento (Perurena, 2025).

Es importante que se revise las consecuencias de sus esfuerzos de afrontamiento y se auto atribuye las mejoras. El terapeuta puede usar técnicas como la del “inspector Colombo” para pedirle al paciente que explique cómo ha podido manipular el estrés mediante de la respuesta de la relajación (p.55).

La práctica imaginaria es una herramienta que puede ser útil para ayudar al paciente en situaciones estresantes. El terapeuta puede pedirle al paciente que se imagine en diferentes situaciones de estrés y conflicto y que luego describa cómo podría usar los procedimientos de relajación para controlar sus reacciones (Perurena, 2025).

Estrategias cognitivas

Estrategia de solución de problemas

Las estrategias de solución de problemas tienen una especial relevancia en el proceso de la AEI de Meichenbaum y Deffenbacher (1988) donde resaltan cuatro tipos de auto instrucciones dirigidas a solución de problemas que se centran especialmente en: 1) ver la situación estresante como un problema concreto a resolver, 2) analizar los requisitos que son necesarios para abordar el problema, 3) dividir la situación estresante en unidades más pequeñas y manejables y 4) solucionar el problema estableciendo un plan de acción en función de la meta establecida (Montseny, 2022).

Entrenamiento en auto refuerzo

El entrenamiento en la solución de problemas suele ir acompañado de un entrenamiento específico en auto- refuerzo por los intentos de afrontamiento realizados por los resultados parciales o totales conseguidos (Montseny, 2022). El entrenamiento en autoinstrucciones positivas relacionados con la eficiencia y competencia en el afrontamiento y la ejecución, es el

procedimiento más utilizado en el AIE para fomentar el auto refuerzo (Perurena, 2025).

Reestructuración cognitiva

Se trabaja la identificación y la utilización de todas aquellas estrategias cognitivas que se consideran adecuadas para un afrontamiento efectivo y la modificación de los pensamientos disfuncionales o inapropiados. Se utiliza especialmente el análisis de la evidencia confirmatoria o pensamientos o creencias mediante diálogo socrático entre terapeuta y paciente y la realización de experimentos conductuales. Al mismo tiempo se va confeccionando un listado de pensamientos alternativos que podrían ser más adaptativos o relevantes para cada una de las secuencias en que puede descomponerse cada situación conflictiva (Perurena, 2025; Montseny, 2022).

El entrenamiento de autoinstrucciones puede servir de guía para poner en marcha las estrategias más adecuadas en cuatro momentos específicos de situación de afrontamiento: 1) prepararse para enfrentarse al estresor, 2) confrontación con el estresor, 3) afrontamiento de las sensaciones de estrés o malestar si se producen y 4) valoración de los esfuerzos de afrontamiento (Montseny, 2022; PsicoUNED, 2022).

- **Peroración para el estresor** en estas autoinstrucciones van encaminadas a ayudar al paciente a centrarse en los requisitos específicos de la tarea o estresor, combatir el pensamiento negativo asociado y subrayar la planificación y preparación que requerirá de afrontamiento (¿Qué tengo que hacer?: Solo he de pensar con lo que tengo que hacer y no en si me estoy poniendo nervioso. Concéntrate en lo que tienes que hacer y no en otros aspectos que no son relevantes) (Turner et al., 2024).
- **Confrontación con el estresor** el objetivo de estas autoinstrucciones es controlar la reacción de la ansiedad ante el estrés, reafirmar que uno puede abordar la situación, interpretar de manera constructiva y no catastrofista los signos de estrés que van apareciendo, reforzar el uso de respuestas de afrontamiento entrenadas como la relajación u otras habilidades permaneciendo en la tarea (No tengo que pensar en mi estrés sino en cómo tengo que abordar esta situación o problema, voy a ir paso a paso, y dividir el estrés en unidades manejables, no abordar

globalmente, la tensión o malestar que siento me sirve de recordatorio que tengo que estrategias de afrontamiento que puede utilizar para reducirlo. Relájate, respira y sigue adelante, entre otros) (Turner et al., 2024).

- **Afrontamiento de sensaciones de estrés o malestar que se producen** permite poner en marcha estrategias permiten afrontar el peor momento que puede ocurrir en una situación, como sentirse abrumado, desbordado o sin control sirviendo de guía estimularse a permanecer en la situación, centrándose en lo que está pasando, en aceptar los sentimientos y esperar que disminuyan y aprender a tener cierto control. (Si comienza a sentirse nervioso, alterado o desbordado, haz una pausa y respira profundamente. Valora el estrés en una escala de 1 a 10 y fíjate cómo cambia. Céntrate en lo que puedes hacer para mantenerte en la situación o para reducir el malestar. Relájate y ve despacio. No trates de eliminar el estrés totalmente, trata de simplemente de reducirlo y mantenerlo en niveles aceptables, entre otros) (Turner et al., 2024).
- **Valoración de los afrontamientos** permite evaluar lo que realmente ayudó y lo que no y en qué grado se pudo poner en marcha las estrategias entrenadas; evaluar también la utilización de las estrategias utilizadas para enfrentar al estresor, y reconocer y valorar los avances aunque sean pequeños, reforzarse, y felicitarse por el intento (“No ha sido malo como se esperaba, he afrontado la situación bastante bien con la estrategia utilizada, creo que he progresado en el abordaje del problema, aunque sé que todavía puedo mejorar, lo he hecho bastante bien”) (Turner et al., 2024).

En este capítulo se profundiza la teoría de la Inoculación del Estrés, también se presentará las habilidades adquiridas, las cuales permitirán que los evaluados desarrollen habilidades claves, entre las que se encuentran; la técnica de relajación la cual ayudará a reducir la tensión física y mental. Estrategias cognitivas que son eje conjunto de habilidades que permitirán identificar y reestructurar las distorsiones cognitivas para así reducir el estrés.

La resolución de problemas será otra de las técnicas que al ser desarrollada por los evaluados les permitirá tener la capacidad para abordar y resolver

problemas que reducirán la sobrecarga y el aumento de confianza en ellos mismos. Por último, la técnica de Autoinstrucciones permitirá el uso de afirmaciones positivas y realista para guiar el comportamiento y la toma de decisiones, promoviendo una mayor autosuficiencia y control sobre las situaciones estresantes que enfrentan los evaluados.

Directrices Clínicas para los programas de prevención y reducción del estrés

En el programa para prevención de reducción del estrés se destacan algunos aspectos importantes partiendo desde la necesidad que tiene el terapeuta de realizar un análisis cuidadoso de los problemas y retos que enfrenta el paciente considerándose diversas respuestas intrapersonales e interpersonales que se emplean en el afrontamiento de los elementos estresantes ya identificados. Los terapeutas necesitan cuidados al sugerir técnicas de armamento eh siempre especificando cada una además considerando las necesidades de sus pacientes.

El programa recalca la importancia de la flexibilidad y su evaluación analítica en la creación de programas de control de estrés. Las técnicas de afrontamiento deben ser adaptadas a cada individuo, esto incluye tomar en cuenta las particularidades de cada uno para garantizar su efectividad (Meichenbaum, 1987).

Antes de implementar cualquier intervención es importante realizar un análisis detallado que debe enseñarse y cuáles son los niveles apropiados de la intervención. Por un lado, identificar los problemas permitirá saber qué es lo que genera el estrés. Luego se debe identificar las posibles soluciones que el paciente puede aplicar y por último se debe analizar la efectividad de las soluciones para poder abordar los problemas. Es importante enseñar una variedad de habilidades de afrontamiento que se ajuste a las necesidades individuales teniendo en cuenta las diferencias culturales y situacionales, lo que permite un repertorio de afrontamiento efectivo y flexible. El terapeuta debe ser sensible al papel que juegan los factores cognitivos y afectivos en el adiestramiento. A su vez debe seleccionar cuidadosamente las tareas de entrenamiento, haciendo que sean similares al criterio (Meichenbaum, 1987).

En este mismo contexto es importante adiestrar específicamente para la generalización (capacidad para aplicar las habilidades y conocimientos

aprendidos en diferentes contextos), haciendo explícitas las necesidades y los medios para lograrlas. Esto implica diseñar un adiestramiento que promueva la aplicación de habilidades en distintos contextos. En este punto el profesional debe diseñar un adiestramiento que se oriente hacia el futuro, anticipando y planificando para posibles desafíos y fracasos. El profesional debe desarrollar acciones de prevención ante recaídas, las cuales son importantes para ayudar al paciente a mantener los logros (Meichenbaum, 1987).

El paciente debe trabajar las técnicas de adiestramiento en múltiples ambientes cuando sea posible, con el acompañamiento de varios terapeutas utilizando herramientas como la exposición gradual o inoculación para promover el progreso del paciente.

En este punto es importante que el paciente tenga conciencia de los beneficios y utilidad del adiestramiento y que se atribuya las mejoras a su propio esfuerzo. Esto ayuda a aumentar la motivación y la confianza del paciente en el entrenamiento.

Por tanto, el programa de adiestramiento debe ser flexible y adaptarse a las necesidades individuales del paciente, con un enfoque de actuación y progreso, y no en un número fijo de sesiones. Esto puede incluir sesiones adicionales para consolidar los aprendizajes y evaluaciones de seguimiento para monitorear el progreso.

CAPÍTULO 4

METODOLOGÍA

Enfoque

Para esta investigación el enfoque utilizado fue cuantitativo, para estudiar el estrés laboral y las distorsiones cognitivas en los trabajadores de una empresa privada. Asimismo, este enfoque permitió medir y analizar las variables de manera objetiva y sistemática utilizando instrumentos que se detallarán más adelante, con el fin de recopilar y examinar información mediante datos numéricos, para así obtener conclusiones precisas y generalizadas sobre el estrés laboral y las distorsiones cognitivas en el estudio de la población.

De acuerdo con Anselmo (2019), el enfoque cuantitativo se caracteriza por utilizar datos numéricos y análisis estadísticos para de este modo describir, explicar y predecir los fenómenos, Es decir, que se basa en la medición y cuantificación de las variables, las cuales permiten establecer relaciones causales para generar resultados a partir de representaciones numéricas (Anselmo, 2019)

Paradigma

El paradigma de la investigación será interpretativo, o busca comprender y describir *el significado del estrés laboral y las distorsiones cognitivas en los trabajadores de la empresa privada, para así realizar generalizaciones basadas en los resultados obtenidos. Desde este enfoque, se considera que la realidad se construye socialmente y la comprensión de los fenómenos se logra mediante la interpretación de las experiencias y percepciones de los individuos. En este sentido el paradigma interpretativo permite una comprensión más profunda y contextualizada del estrés y sus implicaciones en la vida de los trabajadores (Sorangela & Ortiz, 2021).*

Método

El método descriptivo utilizado en esta investigación busca especificar las características de los trabajadores que padecen estrés laboral a través de la identificación de las distorsiones cognitivas. Con ello, se implementa la reestructuración cognitiva la cual es una técnica que permite reemplazar los pensamientos disfuncionales por otros más realistas y adaptativos, lo que puede reducir el estrés de manera considerable.

De acuerdo con Cerda en 1988, citado por Bernal (2010) menciona que el método descriptivo, como su nombre lo indica “describe aquellos aspectos

más característicos, distintivos y particulares de estas personas, como situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás” (p.113).

Técnicas de recolección de información

El primer instrumento que se implementó para recoger información de esta investigación fue mediante una revisión bibliográfica guardando relación con los objetivos específicos de investigación, con el fin de profundizar la identificación de las distorsiones cognitivas y el desarrollo del estrés en los trabajadores de la empresa privada.

De acuerdo con Guirao (2015), “la revisión bibliográfica permite que exista una aproximación al conocimiento de un tema y es en sí la primera etapa del proceso de investigación porque ayuda a identificar qué se sabe y qué se desconoce de un tema de interés” (p. 1). Esto aportará conocimientos previos de lo que se sabe del tema. Sirviendo de guía en función de la problemática que se ha visto en estas investigaciones similares.

En un segundo momento, se utilizaron técnicas e instrumentos de recolección detalladas a continuación:

El ISTAS21 herramienta conformada por un cuestionario de 21 ítems que los riesgos psicosociales en el trabajo, identificando y midiendo las características de la organización del trabajo que pueden afectar de manera negativa el bienestar y la salud de los trabajadores (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2014). Para la utilización de esta herramienta se hizo énfasis en factores como las exigencias de trabajo, la autonomía, el apoyo social, la calidad de liderazgo. Los resultados permitirán medir el nivel de estrés de los trabajadores, así como detectar las áreas que necesitan intervención.

Test de Creencias Irracionales, elaborado por Albert Ellis y tienen como objetivo identificar las creencias irracionales (distorsiones cognitivas) de una persona. Evacua a la población en torno a la necesidad de aprobación, auto expectativas, culpabilización, control emocional, evitación de problemas, dependencia, indefensión frente al cambio y perfeccionismo.

Población

En el contexto de la investigación descriptiva, la población se refiere al conjunto finito de individuos o unidades de análisis que comparten una

característica común y son el foco del estudio. Se busca describir las particularidades de esta población específica. Para determinar el alcance del estudio, se define el tamaño de la muestra, se elige un método de muestreo y se realiza el análisis de datos.

En esta investigación la población estuvo conformada por 59 trabajadores de la empresa privada, ubicada en la ciudad de Guayaquil con edades comprendidas de 30 a 40 años de diferentes puestos y áreas dentro de la empresa. Según el autor Bernal (2010) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 3).

Operacionalización de Variables

En la Tabla 7 queda establecida la operacionalización de variables acorde al tema de investigación.

Tabla 7 Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Subvariable	Definición conceptual	Instrumento
Estrés Laboral	¿Qué es estrés?	De acuerdo con la Organización Mundial de Salud (OMS), ¿define como estrés laboral A una reacción física, emocional y conductual de individuo cuando las demandas del trabajo no se ajustan con sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su habilidad para afrontar la situación (OMS, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión Bibliográfica
	Signos y Síntomas del estrés	Por otro lado, Morelos (2021), sostiene que el estrés laboral es un estado de tensión física y emocional que se produce en respuesta a una situación percibida como amenazante en el lugar de trabajo. (Morelos, 2021). De acuerdo con la (OMS, 2023), el estrés laboral puede tener consecuencias como problemas cardiovasculares, depresión, ansiedad, dificultad para concentrarse, fatiga, aislamiento social, insomnio, cambios en la alimentación, consumo de sustancias, entre otros síntomas (OMS, 2023).	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión Bibliográfica
	Diferencia entre los	El estrés laboral se diferencia del estrés patológico en que el primero es una respuesta adaptativa a una situación dentro del ámbito laboral, mientras que el estrés patológico es una respuesta mal adaptativa que puede llevar a trastornos mentales (Patlán, 2019). Sin embargo, el estrés	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuestionario ISTA 21

	tipos de estrés	<p>agudo es una respuesta inmediata y temporal a una situación estresante. Que a diferencia del síndrome del quemado o burnout se manifiesta como un tipo de estrés crónico que caracteriza por un agotamiento emocional, físico prolongado no gestionado en el lugar de trabajo (Balladares & Hablick, 2017)</p> <p>De acuerdo con Beck (1978). Las distorsiones cognitivas son patrones de pensamiento negativos y distorsionados que contribuyen al estrés (Paredes, 2024). Las distorsiones cognitivas pueden manifestarse en forma de creencias irracionales, que son pensamientos que no se basan en la realidad y pueden llevar a comportamientos desadaptativos (Paredes, 2024)</p>	
Distorsiones Cognitivas	¿Qué son las distorsiones cognitivas?	<p>De acuerdo con la Teoría cognitiva de Beck (1967), sostiene que las distorsiones cognitivas se forman con el tiempo mediante pensamientos habituales y automáticos que surgen a raíz de eventos pasados, el aprendizaje social de figuras importantes, factores biológicos y culturales (Roncero & Andreu, 2016)</p> <p>Concretamente las distorsiones cognitivas aparecen cuando el individuo procesa la información haciendo que malinterprete la realidad, jugando un papel en las consecuencias negativas siendo un elemento presente en psicopatologías como estrés, ansiedad, depresión, trastorno de la personalidad y adicciones (Quito & Reino, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión Bibliográfica ● Revisión Bibliográfica

	Tipos de Distorsiones cognitivas	Beck et al, (1979) amplió una lista de distorsiones entre las más relevantes se encuentran: el catastrofismo, que se caracteriza por exagerar la importancia o las consecuencias de una situación. El pensamiento todo o nada se manifiesta cuando el individuo ve las cosas en términos absoluto sin considerar las opciones intermedias. La Sobregeneralización se da cuando el individuo saca conclusiones generales a partir de una sola experiencia. La construcción de la valía en base a las opiniones externas se da cuando el individuo basa su autoestima y la valía personal en las opiniones y juicios de los demás. Y descontar lo positivo se cuándo el individuo minimiza o descalificar los logros positivos de una situación (García & Sánchez, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Test de Creencias Irracionales
Incidencias de las distorsiones cognitivas	Reestructuración Cognitiva	El grado y frecuencia en que distorsiones cognitivas se manifiestan, entendiéndose, como pensamientos automáticos irracionales como la sobregeneralización, el razonamiento emocional o la falacia de la recompensa divina en una población específica. Su presencia influye directamente, en la aparición de síntomas de estrés y malestar psicológico (Soria y Noroña, 2022; Turner et al., 2024).	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión bibliográfica

Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea (2025).

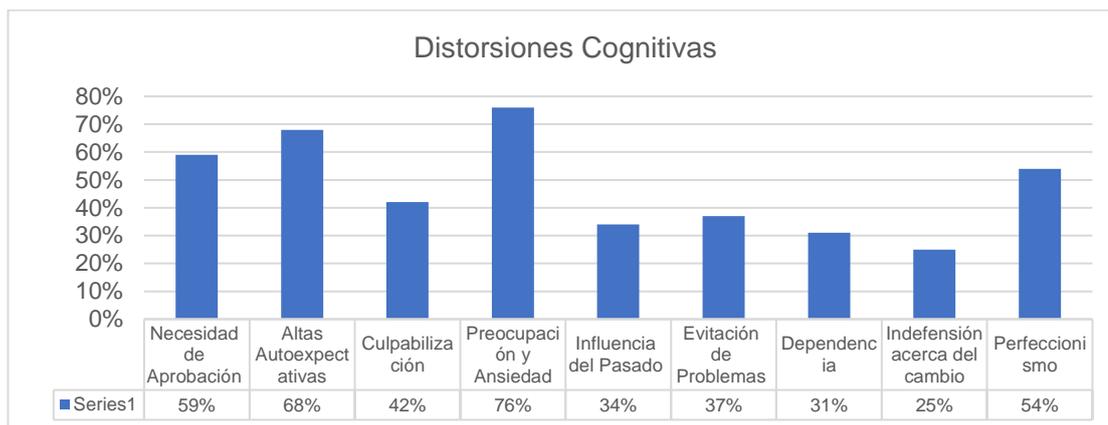
CAPÍTULO 5

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Presentación de datos cuantitativos

Test de Creencias Irracionales (Distorsiones Cognitivas) de Ellis

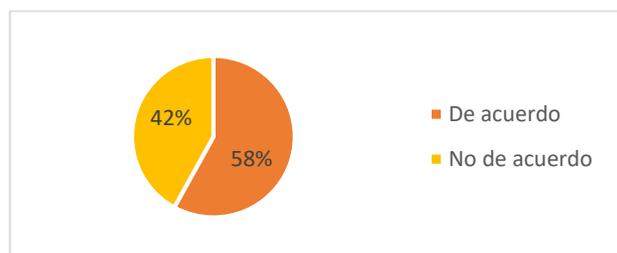
Figura 2 Cuadro de barras sobre distorsiones cognitivas presentes en los trabajadores de la empresa privada en Guayaquil.



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

Como se muestra en la Figura 2, el test de creencias irracionales tomado a 59 trabajadores de la empresa privada de Guayaquil da como resultado las distorsiones cognitivas que estos trabajadores presentan. El Test refleja que la distorsión cognitiva que o la creencia irracional los trabajadores evidencian haber formado, giran en torno a la preocupación y ansiedad. Este conjunto de creencias irracionales son parte de las distorsiones cognitivas: catastrofismos, Sobregeneralización, decantar lo positivo, saltar a las conclusiones, adivinación, razonamiento emocional y culpabilidad inapropiada.

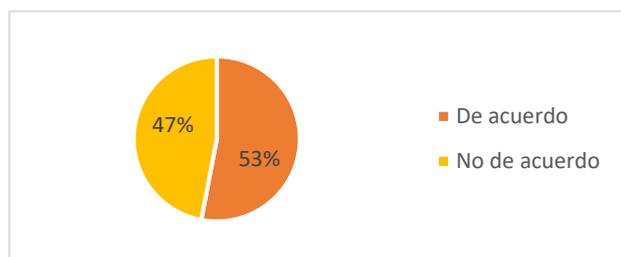
Figura 3 Gráfico de respuesta "Necesito la aprobación de mi jefe y mis colegas para sentirme valorado y respetado en mi trabajo"



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 3 se observa de acuerdo con el test de creencias irracionales que el 58% de los trabajadores de empresa necesitan la aprobación de su jefe sus colegas para sentirse valorados y respetados en su trabajo, lo que indica que una falta de confianza en sí mismos y una necesidad de validación externa.

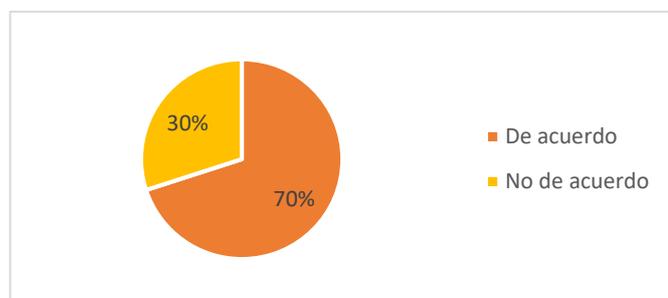
Figura 4 Gráfico de respuesta “Debo ser perfecto en mi trabajo para considerarme exitoso”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

La Figura 4 refleja de acuerdo con los datos obtenidos que el 53% de los empleados cree que deben ser perfectos en sus trabajos para ser considerados como exitosos, lo que indica una presión excesiva para cumplir con las expectativas poco realistas.

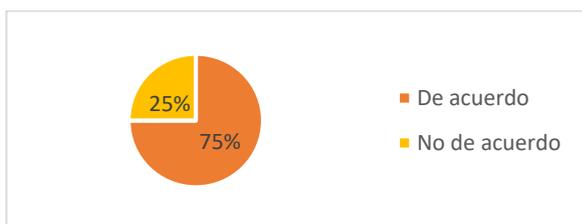
Figura 5 Gráfico de respuesta “Si algo sale mal en el trabajo es culpa mía”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 5 se observa que el 70% de los trabajadores se culpan a sí mismos cuando algo sale mal en el trabajo, lo que indica una tendencia a la auto culpabilización y una falta de capacidad para manejar el estrés.

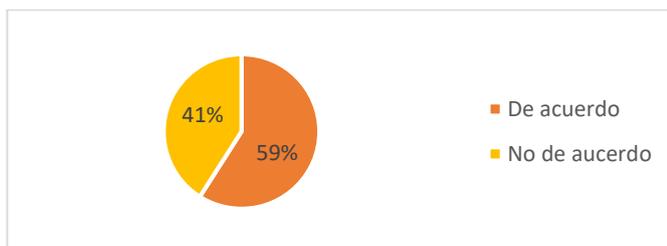
Figura 6 Gráfico de respuesta “No puedo cambiar mi forma de trabajar o comportamiento en mi trabajo”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 6 evidencia según los resultados que 75% de los trabajadores de la empresa privada creen que no pueden cambiar su forma de trabajar o su comportamiento en el trabajo, lo que indica una falta de motivación para el cambio y una sensación de impotencia.

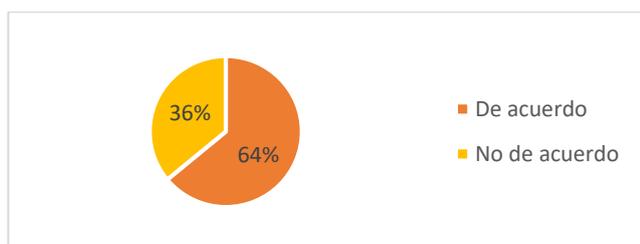
Figura 7 Gráfico de respuesta “Prefiero evitar las tareas o proyectos que me hacen sentir incómodos o ansioso en el trabajo”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 7 se observa que el 59% de los trabajadores de la empresa privada prefieren evitar las tareas o proyectos que les hacen sentir ansiosos o incómodos en el trabajo, lo que indica una tendencia a la evitación y una falta de capacidad para manejar el estrés.

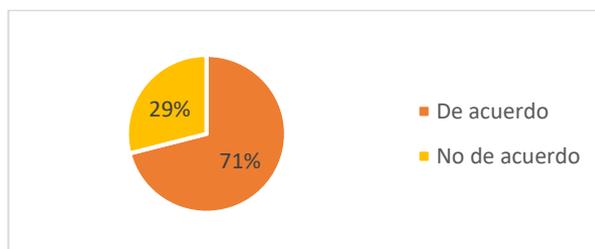
Figura 8 Gráfico de respuesta “Necesito la ayuda y el apoyo de mis colegas y jefe para realizar mi trabajo”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 8 se puede observar que el 64% de los trabajadores necesita la ayuda y apoyo de colegas y jefe para realizar su trabajo, lo que indica una falta de confianza en sí mismos y necesidad de apoyo externo.

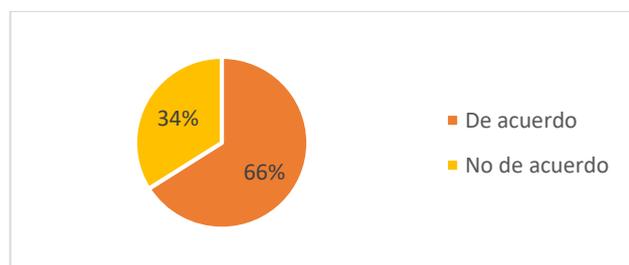
Figura 9 Gráfico de respuesta “Mi experiencia laboral pasada determina mi éxito en mi trabajo actual”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 9 se evidencia que el 71% de los trabajadores de la empresa privada creen que su experiencia laboral pasada determina su éxito en el trabajo actual, lo que refleja una tendencia en enfocarse en el pasado y una falta de capacidad para mirar hacia el futuro.

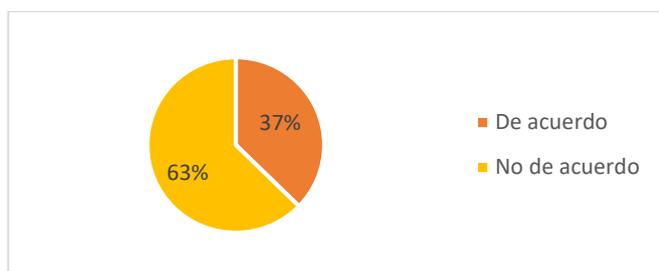
Figura 10 Gráfico de respuesta “Debo trabajar más que los demás para ser considerado un buen empleado”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 10 se observa que el 66% de los trabajadores de la empresa privada creen que deben trabajar más que los demás para ser considerados buenos empleados, lo que indica que los trabajadores experimentan una presión excesiva para cumplir con sus expectativas.

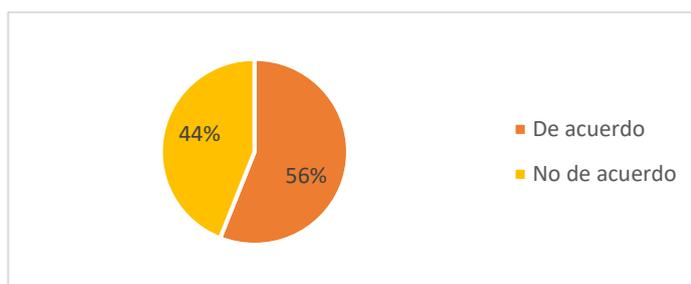
Figura 11 Gráfico de respuesta “Si no cumplo con mis objetivos y plazos, soy un fracaso como empleado”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 11, se observa que 63% de los trabajadores de la empresa privada cree que, si no cumplen con los objetivos y plazos, son un fracaso como trabajadores, lo que muestra una culpabilización y falta de capacidad para manejar el estrés.

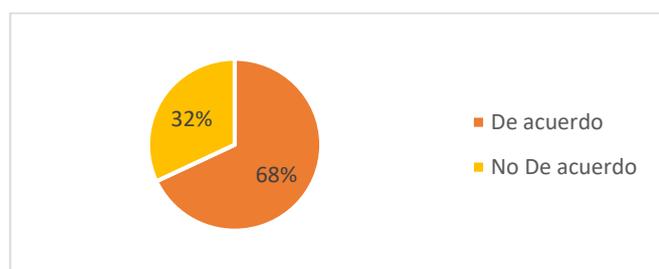
Figura 12 Gráfico de respuesta “Me siento ansioso cuando mi jefe o colegas o están de acuerdo con mis ideas o decisiones”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 12 se observa que el 56% de los empleados de la empresa privada, se sienten ansiosos cuando su jefe y colegas no están de acuerdo con sus ideas y decisiones, lo que refleja una falta de confianza en sí mismos y la necesidad de validación externa.

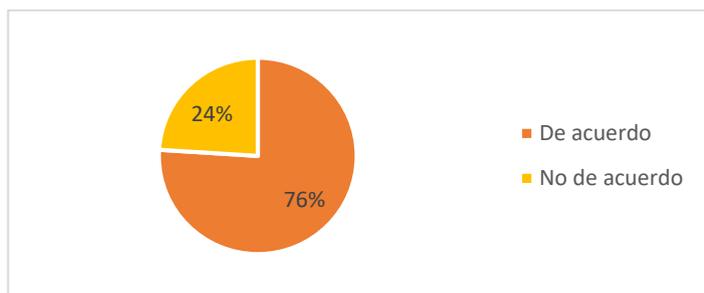
Figura 13 Gráfico de respuesta “No puedo tomar decisiones importantes en el trabajo sin la ayuda de alguien más”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 13 se observa que el 68% de los empleados de la empresa privada cree que no pueden tomar decisiones, sin ayuda de alguien más, lo que refleja una falta de confianza en sí mismo y necesidad de apoyo externo. Esto puede afectar su capacidad para tomar decisiones de manera autónoma y generar la dependencia de otros.

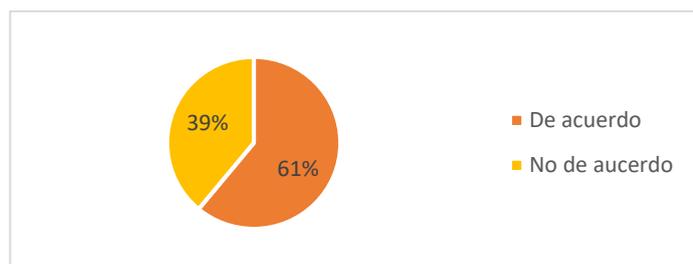
Figura 14 Gráfico de respuesta “Mi valor como persona depende de mí desempeño en mi trabajo”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 14 se muestra que el 76% de los trabajadores de la empresa privada cree que su valor como persona depende de su desempeño laboral, lo que indica una tendencia a vincular su autoestima con su desempeño laboral. Esto puede generar una presión excesiva y poca capacidad para manejar el estrés.

Figura 15 Gráfico de respuesta “Sí no estoy constantemente ocupado, no estoy haciendo mi trabajo correctamente”



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

En la Figura 15 se observa que el 61% de los trabajadores de la empresa privada creen que, si no están ocupados constantemente, no están haciendo su trabajo correctamente, lo que indica una presión excesiva para cumplir con las expectativas de los demás y esto puede generar estrés y ansiedad.

Cuestionario ISTAS 21

- Para el análisis de datos recopilados, se siguieron las siguientes etapas:
- Los cuestionarios ISTAS.21 fueron revisados para que no presentaran inconsistencias ni omisiones. Las respuestas fueron codificadas y organizadas en una base de datos en Excel. Por lo que, los cuestionarios fueron completados por 59 trabajadores de la empresa privada de Guayaquil,
- Se calcularon estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, promedios y desviaciones estándar) cada dimensión en el cuestionario ISTAS21 incluyendo:
 - Exigencia
 - Desarrollo de habilidades
 - Apoyo social
 - Doble presencia
 - Estima y recompensa
 - Inseguridad laboral
- Análisis por dimensiones de ISTAS-21 se evaluaron los porcentajes obtenidos en cada dimensión y se clasificaron en niveles de riesgo (bajo, medio y alto), según los valores establecidos por la guía del instrumento. Se identificaron las dimensiones con mayor prevalencia de riesgo psicosociales en los trabajadores de la empresa y su posible impacto en la salud de los trabajadores.
- El uso de estadística descriptiva y pruebas de asociación permitió obtener una visión integral de los riesgos psicosociales en la empresa privada y comprender cómo estas se relacionan con los problemas de salud reportados por los trabajadores. Este enfoque estadístico facilitó la identificación de las distorsiones cognitivas y su relación con el estrés, proporcionando datos relevantes para implementar medidas de intervención como es la técnica de reestructuración cognitiva.

Niveles de Riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa privada en Guayaquil mediante el cuestionario de ISTAS-21

Se evaluaron a 59 trabajadores donde primero se realizaron pruebas de normalidad a las puntuaciones individuales de cada dimensión del ISTAS.21. Después, se clasificaron las puntuaciones según el riesgo alto, medio o bajo.

Las distribuciones se describen en la Tabla. Tras la clasificación en los resultados en las diferentes dimensiones del ISTAS-21, se observaron variaciones en los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa privada.

En cuanto a la dimensión de Exigencias Psicológicas el 56% de los trabajadores fueron calificados como alto riesgo, intermedio del 37%. Y riesgo bajo del 0.7%. En cuanto a Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo la mayoría de los trabajadores está bajo riesgo con un 44%, riesgo intermedio 42% y riesgo alto 15.0%.

En la Dimensión de Inseguridad el 41% de los trabajadores mostraron riesgo intermedio, seguido de un riesgo alto del 39% y un 20% de un riesgo bajo. En cuanto a Términos de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, el muestran un riesgo bajo del 54%, seguido de un riesgo intermedio de 39% y un riesgo alto de 12%. En lo concerniente a Términos de Doble Presencia, el 59% de los trabajadores muestra alto riesgo, seguido de un riesgo intermedio de 20% y un bajo riesgo de 07.0%.

En la Dimensión de Estima se observó que un 39% de los trabajadores de la empresa privada presentan un riesgo alto, seguido de un riesgo intermedio de 39% y un riesgo bajo de 22%.

Tabla 8 Distribución de los Niveles de Riesgo Psicosociales Según las Dimensiones de ISTAS-21 en los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil.

Dimensión	Riesgo	Matriz	Total
		Guayaquil	
		n=59 (%)	n=59 (%)
Exigencias Psicológicas	Riesgo Bajo	4 (07.0 %)	4 (07.0 %)
	Riesgo Intermedio	22 (37.0 %)	22 (37.0 %)
	Riesgo alto	33 (56.0 %)	33 (56.0 %)
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Riesgo Bajo	26 (44.0 %)	26 (44.0 %)
	Riesgo Intermedio	24 (42.0 %)	24 (42.0 %)
	Riesgo alto	9 (15.0 %)	9 (15.0 %)
Inseguridad	Riesgo Bajo	12 (20.0 %)	12 (20.0 %)
	Riesgo Intermedio	24 (41.0 %)	24 (41.0 %)
	Riesgo alto	23 (39.0 %)	23 (39.0 %)
Apoyo social y calidad del liderazgo	Riesgo Bajo	32 (54.0 %)	32 (54.0 %)
	Riesgo Intermedio	20 (34.0 %)	20 (34.0 %)
	Riesgo alto	7 (12.0 %)	7 (12.0 %)

	Riesgo Bajo	4 (07.0 %)	4 (07.0 %)
Doble presencia	Riesgo Intermedio	20 (34.0 %)	20 (34.0 %)
	Riesgo alto	35 (59.0 %)	35 (59.0 %)
	Riesgo Bajo	13 (22.0 %)	13 (22.0 %)
Estima	Riesgo Intermedio	23 (39.0 %)	23 (39.0 %)
	Riesgo alto	23 (39.0 %)	23 (39.0 %)

Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

Resultados

Los resultados evidencian riesgos psicosociales significativos que afectan la salud y desempeño de los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil. La Doble Presencia es el principal riesgo, con el 59% de los trabajadores están sometidos a una gran carga de trabajo y responsabilidades tanto en el trabajo como en su vida personal. Esto refleja que los trabajadores no pueden tener un equilibrio entre trabajo y familia.

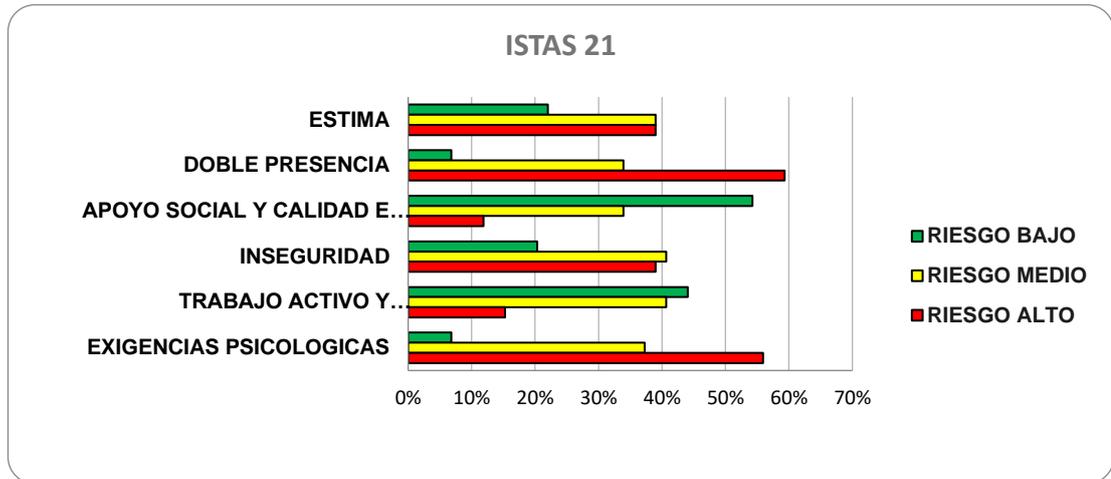
Las exigencias psicológicas muestran que un 56% de los trabajadores experimenta un alto de carga laboral, lo que permite evidenciar que los trabajadores están sometidos a una gran presión y demanda en el trabajo. Esto trae como consecuencia problemas en la división y gestión del trabajo y la autonomía de las asignaciones contribuyendo a la fatiga física y cognitiva.

Por otro lado, la inseguridad es otra de las dimensiones que evidenciaron un nivel intermedio de riesgo, lo que muestra que el 41% de los trabajadores experimentan incertidumbre y preocupación por su estabilidad laboral. Este factor genera estrés en los trabajadores, afecta en la motivación, el compromiso con la organización, provocando una alta rotación de personal y menor productividad y desempeño.

En cuanto al apoyo social y calidad de liderazgo, el 54% de los trabajadores experimenta un riesgo bajo, lo que evidencia que los trabajadores tienen un buen apoyo social y de liderazgo en el trabajo. Sin embargo, el 12% de los trabajadores experimentan un nivel alto de riesgo, lo que evidencia que este grupo no tiene un buen apoyo de sus superiores y colegas de trabajo

Finalmente, la dimensión de estima muestra que el 34% de los trabajadores experimentan un riesgo alto, lo que evidencia que los trabajadores están experimentando problemas de autonomía y reconocimiento en su trabajo. Esto se traduce en desmotivación, menor rendimiento, ausentismo.

Figura 16 Distribución de Riesgo Psicosocial según las Dimensiones del ISTAS-21 en los Trabajadores de la empresa privada de Guayaquil. Color Rojo (Riesgo alto), Amarillo (Riesgo Intermedio) y Verde (Riesgo bajo).



Nota. Elaborado por Murillo Gavilanes, César Enrique y Vallejo Rivas Gabriela Andrea

CONCLUSIONES

Tras una investigación, se observó que un impresionante 76% de la fuerza laboral vincula su valía personal al rendimiento en el trabajo. Por otro lado, un 68% indicó su dificultad para tomar decisiones autónomas, sin ayuda externa. Además, un 61% se siente insuficiente si no está constantemente ocupado, esto es algo muy grave. Estos datos revelan que las distorsiones cognitivas predominantes son la necesidad de aprobación, el catastrofismo, y una tendencia a generalizar exageradamente, todo esto confirmando la influencia del pensamiento irracional en el incremento del estrés laboral.

El análisis del cuestionario ISTAS-21, administrado a 59 empleados, reveló hallazgos interesantes; un 56% exhibe un elevado riesgo en las demandas psicológicas. Del mismo modo, el 59% demuestra alta vulnerabilidad a la dimensión de doble presencia; un preocupante 39% se enfrenta a la inseguridad laboral. Por otro lado, el 54% indicó un riesgo bajo en apoyo social y liderazgo, presentando un contraste. Esta información establece que las fuentes principales de estrés se relacionan con la sobrecarga de trabajo, y las dificultades de balancear la vida laboral y personal, teniendo serios efectos en el bienestar del personal.

Basado en estos descubrimientos, la intervención sugerida necesita enfocarse en reestructuración cognitiva, también entrenamiento para la relajación y dominio de las emociones. Programas preventivos psicosociales también son fundamentales. Estadísticamente, abordar las distorsiones cognitivas y los factores como doble presencia y exigencias psicológicas es vital, para reducir niveles de estrés, así como mejorar la productividad.

Referencias

- Alfaro, A., & Castillo, S. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(2), 44. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Almendro, M., Gómez, Á., Remacha, A., Neira, M., & Jiménez, G. (2020). *Psicoterapias* (6° ed.). CEDE. <https://n9.cl/5wpbuk>
- Álvarez, L., & Espinoza, C. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Revista Centro Sur Editorial*, 2(2). <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/15/33>
- Álvarez, J. P. (5 de Diciembre de 2022). *Burnout en América Latina: más de la mitad de trabajadores están agotados*. Un estudio de la firma Betterfly, para el que se encuestó a 4.000 trabajadores de la región y de España, muestra que el 54% de los empleados sufre algún síntoma: <https://n9.cl/p74lp>
- Álvarez, L., Ayala, N., & Bascuñan, R. (2019). Las distorsiones cognitivas y el riesgo de suicidio en una muestra de adolescentes chilenos y colombianos: un estudio descriptivo-correlacional. *Psicogente*, 22(41), 1-22. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3308>
- Andino, J. (2025). *Exposición a factores de riesgo psicosocial y su influencia en distorsión cognitiva de médicos residentes del Hospital General IESS Ibarra, en el período agosto-noviembre 2024*. Maestría de Higiene y Salud Ocupacional, Universidad Técnica del Norte, Facultad de posgrado, Ibarra. <https://n9.cl/t3s0yy>
- Anselmo, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 1(13). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008#:~:text=Definici%C3%B3n%20del%20enfoque%20cuantitativo.,\(Kerlinger%2C%202002\)](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008#:~:text=Definici%C3%B3n%20del%20enfoque%20cuantitativo.,(Kerlinger%2C%202002)).
- Area, M. (2021). *Estudio de creencias irracionales y estrategias de afrontamiento en adultos con obesidad del Centro Integral de Obesidad y Sobrepeso (CIOS) en el año 2021 de la ciudad de Salta, Argentina*.

- Trabajo Final de Grado, Universidad Católica de Salta, Facultad de Artes y Ciencias, Salta. <https://n9.cl/il9q5s>
- Ashokan, A., Sivasubramanian, M., & Mitra, R. (2016). Seeding Stress Resilience through Inoculation. *Neural Plasticity*, 2016, 1-6. <https://doi.org/10.1155/2016/4928081>
- Balladares , K., & Hablick, F. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Revista de estudios empresariales y empresariales*, 1(1). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/html/>
- BCG. (11 de Junio de 2024). *Half of Workers Around the World Are Struggling with Burnout*. <https://n9.cl/lj0gr>
- Beck, A., & Haigh, E. (2014). Advances in cognitive theory and therapy: the generic cognitive model. *Annu Rev Clin Psychol*, 10, 1-24. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032813-153734>
- Bernal, C. (2010). *Diseño metodológico*. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. <https://n9.cl/6bljs>
- Bianchi, R., Schonfeld, I., & Laurent, E. (2015). Is burnout separable from depression in cluster analysis? A longitudinal study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 50(6), 1005-11. <https://doi.org/10.1007/s00127-014-0996-8>
- Bracho-Paz, D. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 264-194. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.307>
- Brum, G. (2020). *Propuesta de intervención para el manejo de estrés y carga laboral en los trabajadores de la comercializadora de muebles y electrodomésticos HADRUS*. Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, Universidad Metropolitana de Educación, Facultad de Ciencias de la Salud, Montería. <https://n9.cl/v8jgg2>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabrera, S. (2024). *Estrategia cognitivo-conductual para el manejo de la ansiedad y depresión en adolescentes de una institución educativa privada de Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Escuela de Posgrado, Pimentel. <https://n9.cl/ri0cc>

- Cadena , L. (2020). *Distorsiones cognitivas en estudiantes de la Unidad de Nivelación de Carrera de Psicopedagogía, en la ciudad de Quito durante el período lectivo 2019-2020*. Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/013c2655-5cf0-4b35-adf0-a53705de7715/content>
- Cadena, J., & Navarro, M. (2025). Salud mental para el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cedal-Ecuador. *Esprint Investigación*, 4(1), 17-26. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.91>
- Carbajal, O., & Alania, I. (2025). Estrategias de afrontamiento y estado de salud mental en Enfermeros durante la pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 19(2), 61-72. <https://doi.org/10.37135/ee.04.23.05>
- Cardona, G., Andrés, M., & Meneses, J. (2016). Elementos de esquemas sobre la enseñanza de conceptos científicos de docentes en formación. *Revista de Investigación*, 40(88), 105-127. <https://n9.cl/khikii>
- Castillo, G., & Cienfuegos, C. (2020). *Intervenciones al estrés laboral en trabajadores de latinoamérica: una revisión sistemática*. Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud, Trujillo. <https://n9.cl/shb8n>
- Chan, S. (11 de Marzo de 2024). *Catálogo Técnicas Conductuales*. Sistema de Psicoterapias: <https://n9.cl/ly082>
- Chand, S., Kuckel, D., & Huecker, M. (2023). *Cognitive Behavior Therapy*. StatPearls. <https://n9.cl/vhrhe>
- Chávez, J., Llanos, J., Peláez, J., & Santana, V. (2024). Risk factors, causes and consequences of work stress, in relation to a bibliographic review. *Health Leadership and Quality of Life*, 3(279), 1-15. <https://doi.org/10.56294/hl2024.279>
- Chiang, F., Birtch, T., & Kwan, H. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 25-32. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.005>
- Dailer, L., Adib-Rad, H., Bakouei, Faramarzi, M., & Khafri, S. (2024). The effect of computer-based Stress Inoculation Training (SIT) approach on the pelvic pain, depression, and anxiety in students with primary

- dysmenorrhea: a clinical trial study. *BMC Med Educ*, 24(1), 1425. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06420-z>
- David, D., & Szentagotai, A. (2006). Cognitions in cognitive-behavioral psychotherapies; toward an integrative model. *Clin Psychol Rev*, 26(3). <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2005.09.003>
- David, D., Cotet, C., Matu, S., Mogoase, C., & Stefan, S. (2017). 50 years of rational-emotive and cognitive-behavioral therapy: A systematic review and meta-analysis. *J Clin Psychol*, 74(3), 304-318. <https://doi.org/10.1002/jclp.22514>
- Del Hoyo, M. (2018). *Estrés laboral*. Madrid, España: INSHT. <https://n9.cl/cinj>
- Dryden, W. (2013). On Rational Beliefs in Rational Emotive Behavior Therapy: A Theoretical Perspective. *J Rat-Emo Cognitive-Behav Ther*, 31, 39-48. <https://doi.org/10.1007/s10942-012-0158-4>
- El Comercio. (14 de Marzo de 2023). Cuatro de cada 10 trabajadores de Ecuador padece de renuncia silenciosa. *El 43% de los trabajadores en Ecuador experimentan el fenómeno de renuncia silenciosa, según una encuesta realizada en 2022.*, pág. 2. <https://n9.cl/4qq2g>
- Espinosa, I., & Arguello, C. (2025). Síndrome de burnout en el personal administrativo de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo: una aproximación a su desempeño laboral. *Pacha Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 6(19), 1-19. <https://doi.org/10.46652/pacha.v6i19.458>
- Fischer, J., Kandil, F.-I., Kessler, C., Nayeri, L., Zager, L., Hennhöfer, T., . . . Jeitler, M. (2022). Stress Reduction by Yoga versus Mindfulness Training in Adults Suffering from Distress: A Three-Armed Randomized Controlled Trial including Qualitative Interviews (RELAX Study). *J. Clin. Med.*, 11(19), 1-23. <https://doi.org/10.3390/jcm11195680>
- García, B., Lozano, M., & Díaz, I. (2016). *19 Escalas de Evaluación Psicológica* (1° ed.). México. <https://n9.cl/1yd2z6>
- García, C., & Sánchez, C. (2023). *El tratamiento oncológico en el adolescente y su relación con la formación de distorsiones cognitivas sobre su feminidad y masculinidad*. Guayaquil: Universidad Católica de Guayaquil. file:///C:/Users/dmico/Downloads/T-UCSG-PRE-FIL-CPC-504.pdf

- García-Pérez, L., Pino, Y., & Ansoleaga, E. (2025). Prevalencia de síndromes relacionados con el estrés laboral en el trabajo en salud en Latinoamérica de 2019 a 2023. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 23(1), 1-11. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2024-1329>
- Gavilanez, J., & Toledo, M. (2024). *Las distorsiones cognitivas y su incidencia en el autoconcepto de jóvenes universitarias de la UCSG durante las relaciones de pareja*. Carrera de Psicología Clínica, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Facultad de Psicología, Educación y Comunicación, Guayaquil. <https://n9.cl/fq9uu>
- Gök, E., & Uslu, M. (2025). The Effect of Cognitive Behavioral Therapy-Based Psychoeducation on Irrational Beliefs, Expressing Emotions, and Mental Well-Being. *Journal of Research in Social Sciences and Language*, 5(1), 1-18. <https://doi.org/10.71514/jssal/2025.162>
- Gual-Montolio, P., Martínez-Borba, V., Paredes-Mealla, M., Osma, J., & Suso-Ribera, C. (2022). Evaluando las creencias irracionales de forma fiable y rápida:refinando y acortando la versión en español de la "Escala de actitudes y creencias". *Behavioral Psychology*, 30(3), 787-808. <https://doi.org/10.51668/bp.8322312s>
- Guirao, S. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2). <https://doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Hermosa, A., & Perilla, L. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2), 252-261. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12>
- Infante, L., Armada, J., Sinche, F., & Olivera, J. (2021). Burnout syndrome derived from virtual work in university teachers: ¿Perception or effect of COVID-19? *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 61(2), 345-351. <https://doi.org/10.52808/bmsa.7e5.612.025>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2020). *Decreto Ejecutivo 2393 . Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*, Ministerio de Trabajo. <https://n9.cl/a5km8>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (14 de Enero de 2022). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*. <https://n9.cl/8ydnxb>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-. [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- InstitutRET. (Diciembre de 2020). *¿Qué es el modelo ABC de la Terapia Racional Emotiva Conductual?* <https://n9.cl/tn9ko>
- Ipsos. (9 de Octubre de 2023). *Día Mundial de la Salud Mental: el 39% dice haber tenido que ausentarse del trabajo debido al estrés en el último año*. Health: <https://n9.cl/ol7ot0>
- Jennissen, S., Connolly, M., Crits-Christoph, P., Schauenburg, H., & Dinger, U. (2022). Insight as a Mechanism of Change in Dynamic Therapy for Major Depressive Disorder. *J Couns Psychol*, 68(4), 435-445. <https://doi.org/10.1037/cou0000554>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Luque, R. (2022). *Estrategias de afrontamiento y competencias digitales en el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021*. Programa Académico de Doctorado en Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. <https://n9.cl/8lywx>
- Luyten, P., Blatt, S., Van Houdenhove, B., & Corveleyn, J. (2006). Depression research and treatment: Are we skating to where the puck is going to be? *Clinical Psychology Review*, 26(8), 985-999. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2005.12.003>
- Maercker, A., & Eberle, D. (2022). Disorders Specifically Associated With Stress in ICD-11. *Clinical Psychology in Europe*, 4, 1-16. <https://doi.org/10.32872/cpe.9711>
- Matta, S. (2021). *Manejo del estrés laboral y su influencia en la resiliencia de la compañía distribuidora de repuestos F1 de la ciudad de Bogotá*. Programa de Psicología, Institución Universitaria Politécnico

- Grancolombiano, Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad, Bogotá.
<https://n9.cl/tvicj>
- Medina, E., Londoño, D., Ramírez, B., & Patarroyo, N. (2023). Desgaste laboral, una revisión sistemática en el sector de servicios. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 16(1), 1-40.
<https://doi.org/10.15332/24631140.9271>
- Medina, J. (2024). Análisis multivariante de la relación entre creencias irracionales y conductas de evitación. *Revista Social Fronteriza*, 4(5), 1-24. [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(5\)496](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(5)496)
- Meichenbaum, D. (1987). *Manual de inoculación de estrés*. (J. Fibla, Trad.) Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca, S.A. <https://n9.cl/jp6ap>
- Meichenbaum, D. (2007). *Stress Inoculation Training: a Preventative and Treatment Approach*. University of Waterloo, Ontario.
<https://n9.cl/vnz0p>
- Ministerio de Trabajo. (31 de Agosto de 2025). *Sistema Único de Trabajo*.
<https://sut.trabajo.gob.ec/>
- Ministerio del Trabajo. (Octubre de 2021). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos:
<https://n9.cl/wmu5f>
- Montseny, F. (1 de Agosto de 2022). *Kibbutz Psicología*. Entrenamiento en Inoculación de Estrés (EIE): <https://n9.cl/361ih>
- Morelos, O. (2021). Prevalencia del Estrés laboral en docentes de fisioterapia. *Movimiento Científico*. <file:///C:/Users/dmico/Downloads/Dialnet-PrevalenciaDeEstresLaboralEnLosDocentesDeFisiotera-8960722.pdf>
- Mur, C., & Maqueda, J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Medicina. seguro. traba*, 57(1), 1-3.
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500001>
- Mussel, P. (2025). The Structure of Self-Related Core Beliefs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 129(3), 618-648.
<https://doi.org/10.1037/pspp0000553>
- OMS. (2022). <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

- OMS. (7 de Noviembre de 2022). *Occupational health: health workers*.
<https://n9.cl/p201x>
- OMS. (2023). <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- OMS. (2024). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión, Quito.
<https://n9.cl/pvois>
- Onofre, L., & Olano, Ó. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019*. Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión, Quito. <https://n9.cl/pvois>
- Pardo, R. (2019). *El debate en reestructuración cognitiva: análisis de los mecanismos terapéuticos de cambio clínico*. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. <https://n9.cl/4x97su>
- Paredes, A. (2024). *Dependencia emocional y distorsiones cognitivas en estudiantes universitarios de la carrera de Psicología General de la Facultad de Ciencias Psicológicas*. Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e1e30905-fbd1-4e94-bde1-fa6f5f580398/content>
- Parra, A. (2024). *Factores determinantes del estrés laboral del personal perteneciente al área desarrollo social del GAD de Tambo*. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca. <https://n9.cl/f8jso>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *10.14482/sun.35.1.158.72, 35(1)*. <https://doi.org/139-167>
- Peiro, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo, 29(1)*, 68-82. <https://n9.cl/5fs5v>
- Pereira, R. (2024). *Manual de Terapia Familiar Sistémica (Vol. 4)*. Madrid, España: Morata S.L. <https://n9.cl/0g9bd>

- Pérez-Acosta, A., Rodríguez, A., & Vargas, M. (2008). Albert Ellis (1913-2007): Pionero de los modelos mediacionales de intervención. *Behavioral Psychology*, 16(2), 341-348. <https://doi.org/https://n9.cl/mk78ji>
- Perurena. (2025). *TCC para el abordaje de ansiedad y estrés. Estrategias prácticas y efectivas*. (E. Calicchio, M. Gallo, & V. López, Edits.) Neuro Class. <https://n9.cl/66150>
- Placencia-Orellana, N., Reyes-Trelles, X., & Auquilla-Guzmán, A. (2024). Burnout Syndrome and Depression in Ecuadorian Teachers: A Correlational Study. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 8(1), 1653-1670. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.1653-1670>
- Primicias. (1 de Septiembre de 2025). *Gestión Digital*. Ecuador debe atender la salud mental, antes de que sea demasiado tarde: <https://n9.cl/kr8kj5>
- PsicoUNED. (17 de Noviembre de 2022). *Técnicas de habilidades de afrontamiento y solución de problemas*. <https://n9.cl/ks1mhr>
- Purnawati, S., Wirawan, A., & Primayanti, D. (2024). The Role of Irrational Beliefs on Psychological Distress among Female Office Workers in Bali. *Acta Med Philipp*, 58(2), 91-97. <https://doi.org/10.47895/amp.vi0.5527>
- Quito, Y., & Reino, M. (2020). "ESTUDIO COMPARATIVO: DISTORSIONES COGNITIVAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y TECNOLOGÍAS.". Riobamba: Universidad Nacional del Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6813/1/UNACH-EC-FCEHT-TG-P.EDUC-2020-000050.pdf>
- Ramírez, E. (2023). *Síndrome de Burnout en trabajadores de "Los Cebiches de la Rumiñahui"*. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado (a) en Psicología, Universidad Indoamérica, Facultad de Ciencias de la Salud y Bienestar Humano, Quito. <https://n9.cl/v1fmo>
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 1-15. <https://n9.cl/pyer1>
- Reino, G. (2022). *Estrés laboral y distorsiones cognitivas en el personal sanitario del Hospital Francisco de Orellana durante COVID-19*.

- Artículo Científico, Universidad Reginal Autónoma de los Andes "Uniandes", Facultad de Ciencias Médicas, Ambato. <https://n9.cl/ifc0o>
- Reino-Villena, G., Noroña-Salcedo, D., González-Salas, R., & Rivera-Escobar, M. (2023). Estrés laboral y distorsiones cognitivas en el personal sanitario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria De Ciencias De La Salud. Salud Y Vida*, 7(2), 1008–1016. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3497>
- Requejo, G., Villa, M., Ruiz, L., & Rojas, E. (2023). Síndrome de burnout en trabajadores empresariales en Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(3), 470-483. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40731>
- Revista Gestión. (21 de Marzo de 2023). Renuncia silenciosa: en promedio, 4 de cada 10 trabajadores ecuatorianos lo padece. *Primicias*, pág. 1. <https://n9.cl/uyrjj2>
- Rodríguez, M. (20 de Marzo de 2023). *Renuncia silenciosa: en promedio, 4 de cada 10 trabajadores ecuatorianos lo padece. ¿Qué es la Renuncia silenciosa?*: <https://n9.cl/dp2ii>
- Rodríguez, R., & de Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*(57), 72-88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Roncero, R., & Andreu, J. (2016). Procesos cognitivos distorsionados en la conducta agresiva y antisocial en adolescentes. *Anuario de Psicología Jurídica*, 26. <https://www.redalyc.org/journal/3150/315064418015/html/>
- Rosero, S., Reinoso, D., & Flores, P. (2019). Manejo del estrés laboral y afectación psico-física en el rendimiento laboral. *Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. SALUD Y VIDA*, 3(6), 944-960. <https://doi.org/10.35381/s.v.v3i6.491>
- Sandua, D. (2023). *Terapia cognitivo conductual: Como cambiar los patrones de pensamiento negativos*. <https://n9.cl/chkwqm>
- Schetsche, C., Gago-Galvagno, L., & Mustaca, A. (2023). Estrategias de regulación emocional y sus efectos sobre la intolerancia a la frustración: un modelo estructural. *Revista CES Psicología*, 16(1), 88-110. <https://doi.org/10.21615/cesp.6281>

- Secretaria Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. <https://n9.cl/pmq6v>
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.
- Shah, N. (21 de Diciembre de 2021). *Powerful ABCDE Model from REBT – Complete guide with examples*. <https://n9.cl/35efyk>
- Sorangela, M., & Ortiz, J. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200164
- Soria, J., & Noroña, D. (2022). Asociación entre distorsiones cognitivas y estrés laboral en profesionales de la salud pública. *Revista Scientific*, 7(23), 171-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.23.9.171-192>
- Takdir, A., Darusman, R., & Devi, D. (2025). Transforming negative thoughts into self-confidence: The impact of cognitive restructuring on adolescents. *Journal of Psychological Perspective*, 7(1), 19-18. <https://doi.org/10.47679/jopp.719982025>
- The Human Condition. (3 de Febrero de 2022). *On healing, growth, and wholeness*. Stress Inoculation Training: What It Is, How It Works, and Benefits: <https://n9.cl/jvzv6>
- The Interview Guys. (25 de Mayo de 2025). *The State of Workplace Burnout in 2025: A Comprehensive Research Report*. <https://n9.cl/hadk6>
- Tiba, A. (2024). The grounded cognition foundation of the first cognitive model in cognitive behavior therapy: implications for practice. *Front Psychol*, 8(15:1364458). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1364458>
- Turner, M., Evans, A., Fortune, G., & Chadha, N. (2024). “I must make the grade!”: the role of cognitive appraisals, irrational beliefs, exam anxiety, and affect, in the academic self-concept of undergraduate students. *Anxiety, Stress, & Coping*, 37(6), 721-744. <https://doi.org/10.1080/10615806.2024.2360732>

- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2018). *Dominios institucionales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Vicerrectorado de Investigación y Posgrado: <https://n9.cl/4rv4y>
- Vallejos, M. (2024). *Programa cognitivo conductual para evitar el uso desmedido de las redes sociales en adolescentes de un centro educativo en Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Escuela de Posgrado Tesis, Pimentel. <https://n9.cl/xgpl6k>
- Villacís, E. (2024). *Plan de prevención del síndrome de Burnout en trabajadores administrativos y operativos del Cuerpo de Bomberos Ambato período 2024*. Universidad de las Américas, Facultad de posgrados, Quito. <https://n9.cl/14a2eq>
- Villarrubia, C. (2019). *Distorsiones cognitivas y ansiedad ante los exámenes en estudiantes de la carrera de Psicología en la Universidad Continental, 2017*. Huancayo,: Universidad Continental,. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5342/2/V_FHU_501_TE_Villarrubia_Pacheco_2019.pdf#:~:text=2.1.1.6%20Distorsiones%20cognitivas.%202.1.1.6.1%20Definici%C3%B3n.%20Beck%2C%20Rush%2C,dificulta%20tener%20recursos%20de%20enfrentar%20y
- Zhai, S., Hasah, J., Ward, T., Yuwen, W., & Sonney, J. (2023). Analysis, evaluation, and reformulation of social cognitive theory: Toward parent-child shared management in sleep health. *J Pediatr Nurs*, 20(73), e64-e74. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2023.07.011>
- Zurita , L., & Inca, K. (2018). El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador.: *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(3). file:///C:/Users/dmico/Downloads/Dialnet-EIEstresEnProfesionalesDeEnfermeriaEnEcuador-9584513.pdf

Anexos

Test de creencias irracionales de Ellis

	NO DE ACUERDO	DE ACUERDO
<i>Necesito la aprobación de mi jefe y mis colegas para sentirme valorado y respetado en mi trabajo</i>		
<i>Debo ser perfecto en mi trabajo para considerarme exitoso</i>		
<i>Si algo sale mal en el trabajo es culpa mía</i>		
<i>No puedo cambiar mi forma de trabajar o comportamiento en mi trabajo</i>		
<i>Prefiero evitar las tareas o proyectos que me hacen sentir incómodos o ansioso en el trabajo</i>		
<i>Necesito la ayuda y el apoyo de mis colegas y jefe para realizar mi trabajo</i>		
<i>Mi experiencia laboral pasada determina mi éxito en mi trabajo actual</i>		
<i>Debo trabajar más que los demás para ser considerado un buen empleado</i>		
<i>Si no cumplo con mis objetivos y plazos, soy un fracaso como empleado</i>		
<i>Me siento ansioso cuando mi jefe o colegas o están de acuerdo con mis ideas o decisiones</i>		
<i>No puedo tomar decisiones importantes en el trabajo sin la ayuda de alguien más</i>		
<i>Mi valor como persona depende de mi desempeño en mi trabajo</i>		
<i>Si no estoy constantemente ocupado, no estoy haciendo mi trabajo correctamente</i>		

Cuestionario ISTAS 21

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = puntos

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = puntos

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) En estos momentos, ¿estás preocupado/a... por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = puntos

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = puntos

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = puntos

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = puntos

Evidencia fotográfica de aplicación del Cuestionario ISTAS 21 y Test de Creencias Irracionales de Ellis

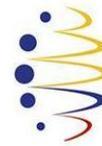




**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Murillo Gavilanes, César Enrique**, con C.C: # **09234000899** y **Vallejo Rivas, Gabriela Andrea** con C.C: # **0931797211** autores del trabajo de titulación: **Identificaciones de distorsiones cognitivas e incidencia en el desarrollo del estrés en los trabajadores de una empresa privada de Guayaquil**, previo a la obtención del título de Licenciadas en Psicología Clínica en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 02 de septiembre de 2025.

f. 

Nombre: **Murillo Gavilanes, César Enrique**

C.C: **09234000899**

f. 

Nombre: **Vallejo Rivas, Gabriela Andrea**

C.C: **0931797211**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Identificaciones de distorsiones cognitivas e incidencia en el desarrollo del estrés en los trabajadores de una empresa privada de Guayaquil.		
AUTORES	Murillo Gavilanes, César Enrique Vallejo Rivas, Gabriela Andrea		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Psic. Cl. Peñafiel Torres, Carolina Eugenia, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Psicología, Educación y Comunicación		
CARRERA:	Psicología Clínica		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Psicología Clínica		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	2 de septiembre de 2025	No. DE PÁGINAS:	98
ÁREAS TEMÁTICAS:	Distorsiones Cognitivas, Estrés, Terapia racional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Distorsiones cognitivas, estrés laboral, riesgo psicosocial, regulación emocional, terapia racional		
RESUMEN/ABSTRACT: El presente estudio buscó investigar la influencia de las distorsiones cognitivas en el desarrollo del estrés laboral, esto en trabajadores de una empresa privada de Guayaquil. Dicho análisis se considera crucial, puesto que el estrés laboral opera como un factor de riesgo psicosocial, esto compromete la salud mental, rendimiento y bienestar de los empleados, con directas consecuencias en la productividad de la organización. El objetivo general fue examinar las distorsiones cognitivas más frecuentes, evaluar los niveles de estrés laboral y además, desarrollar una estrategia de intervención para minimizar su presencia. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un corte transversal. Se aplicó el Test de Creencias Irracionales de Ellis y el cuestionario ISTAS-21 como herramientas. Los resultados mostraron que los trabajadores exhibieron distorsiones cognitivas, principalmente ligadas al catastrofismo, sobregeneralización, junto con la necesidad de aprobación; esto indica una predisposición a interpretar la realidad de manera disfuncional. Por otra parte, los datos del ISTAS-21 revelaron niveles de riesgo psicosocial medios y altos, observados en dimensiones tales como las demandas psicológicas y el apoyo social. Basado en los descubrimientos, se esboza una intervención arraigada en la Terapia Racional Emotivo Conductual (TREC) y métodos de regulación emocional. El objetivo fue reconfigurar las creencias absurdas y avivar los mecanismos de gestión emocional. En conclusión, la detección prematura de sesgos cognitivos y la implementación de programas preventivos revelan ser instrumentos valiosos, estos buscan atenuar la tensión laboral y elevar la calidad de vida de los empleados.			
ADJUNTO PDF:	SI	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-985750457 +593-968067175	E-mail: cessmg9892@gmail.com andreavallejorivas@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Torres Gallardo, Tatiana Aracely, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: tatiana.torres@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			