



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Programa de bienestar psicológico para afrontar el estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021: estudio descriptivo propositivo.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Intervención Psicológica

AUTORA:

Acosta Tirado, Flor Milagros (ORCID: 0000-0002-8948-9417)

ASESOR:

Dr. Rodríguez Vega, Juan Luis (ORCID: 0000-0002-2639-7339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Intervención Psicológica

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mis padres por su apoyo incondicional, para lograr mis objetivos y metas propuesta a lo largo de mi carrera profesional, a su vez a mis hermanos por el buen ejemplo y ser mi mayor motivación, también a mis docentes de la maestría por sus enseñanzas y su guía en esta investigación, ya que sin ellos no hubiera tenido el soporte necesario para este estudio.

Agradecimiento

En primera instancia a Dios por siempre darme la fortaleza necesaria para emprender este camino de aprendizaje constante.

Agradezco a mis padres por su apoyo brindado, ofrecerme sus consejos y amor incondicional, celebrando mis aciertos y corrigiendo mis errores.

A mi esposo e hija, por su comprensión, apoyo moral que ha aportado un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional

Del mismo modo un agradecimiento a mis asesores por su tiempo brindado, conocimiento, esfuerzo y motivación que es de suma importancia para culminar este trabajo de investigación con éxito.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.MÉTODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
4.2. Descripción del objetivo: Fundamental el programa	22
4.3. Descripción del objetivo: Elaborar el programa	22
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1	17
Nivel de Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021	
Tabla 2	18
Nivel de la dimensión Presión de trabajo del Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021	
Tabla 3	19
Nivel de la dimensión Falta de apoyo social del Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021	
Tabla 4	20
Nivel de la dimensión Factores organizacionales del Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021	
Tabla 5	21
Nivel de la dimensión Falta de realización personal del Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021	

Resumen

La presente investigación es de tipo no experimental y de diseño descriptivo propositivo, tiene como objetivo general diseñar un programa de bienestar psicológico para mejorar el afrontamiento de estrés laboral en los colaboradores de una institución municipal de Otuzco, año 2021. La muestra probabilística estuvo conformada por 146 colaboradores de la institución en mención. Para la recolección de datos se utilizó la escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas. Los resultados evidenciaron que predomina en los colaboradores el nivel medio de Estrés laboral (45.9%) y de la dimensión Factores organizacionales (38.4%); predomina el nivel alto en las dimensiones Presión de trabajo (65.8%) y Falta de realización personal (52.1%); y predomina el nivel bajo en la dimensión Falta de apoyo social (48.6%).

Palabras clave: bienestar psicológico, estrés laboral, institución municipal

Abstract

The present research is of a non-experimental type and of a descriptive purposeful design, its general objective is to design a psychological well-being program to improve the coping with work stress in the collaborators of a municipal institution of Otuzco, year 2021. The probabilistic sample consisted of 146 collaborators of the institution in question. For data collection, the Sánchez Cánovas Psychological Wellbeing Scale (EBP) was used. The results showed that the average level of Work Stress (45.9%) and the Organizational Factors dimension (38.4%) predominate in the collaborators; The high level predominates in the dimensions Work pressure (65.8%) and Lack of personal fulfillment (52.1%); and the low level predominates in the dimension Lack of social support (48.6%).

Keywords: psychological well-being, work stress, municipal institution

I. INTRODUCCIÓN

Todas las empresas de forma continua interactúan con los contextos políticos, sociales y económicos en las que se encuentran inmersas, que implica también su vínculo tanto con los avances propios tecnológicos y la globalización. De forma conjunta, todos estos aspectos tienen gran influencia sobre los procesos que ejecuta toda organización acorde a su actividad económica, existiendo la necesidad de adaptarse en busca de mantener estabilidad que trascienda en el tiempo.

Ante esta situación, el capital humano adquiere un valor fundamental, pues, son los colaboradores, quienes emplean los recursos materiales y técnicos, acorde al cargo que asumen dentro de la organización, con el propósito de concretar lograr las metas planificadas. Sin embargo, es importante considerar que el capital humano se encuentra expuesto a múltiples factores, tanto internos como externos a la organización, que pueden llegar a afectar su rendimiento.

Uno de los factores que con mayor preponderancia afecta el desempeño de los colaboradores es el estrés laboral. Este constructo es conceptualizado por la OMS (2004) como la reacción del sujeto ante las presiones y exigencias de índole laboral que no se ajustan a los conocimientos que posee, y que de forma continua ponen prueba sus competencias. Asimismo, Moncada y Llorens (2007), refieren que el estrés laboral es la agrupación de reacciones de naturaleza fisiológica, emocional, conductual y cognitiva que despliega el colaborador ante situaciones adversas propias del contexto laboral. Al respecto, Coduti et al. (2013) consideran que el estrés laboral implica la vulnerabilidad que experimenta el sujeto ante diversos aspectos vinculados al contexto laboral, tales como: la permanencia en su cargo, negociar un incremento en su remuneración, lidiar con la sobrecarga de trabajo, realizar actividades y funciones incongruentes con sus conocimientos, etc.

Según Spielberger y Vagg (2010) en las últimas décadas, la sociedad ha afrontado cambios sustanciales, que han tenido notables repercusiones en el mundo laboral, y por ende, en las relaciones laborales. Siendo así, las innovaciones en los sistemas de gestión organizacional, la administración de

políticas internas, la competitividad interorganizacional y la globalización, conllevan a que el estrés laboral cobre cada vez mayor vigencia en los colaboradores, y por ende, los afecte con mayor ímpetu.

Lamentablemente, las instituciones de gestión pública no están exentas de esta realidad. Ello se evidencia en las experiencias de estrés que cotidianamente vivencian los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, pues, este grupo humano, debe afrontar los diferentes estados de ánimo, temperamento y carácter que tienden a presentar los usuarios que acuden a la institución para realizar diversos trámites; continuo estado de alerta durante largas jornadas de trabajo, supervisión continua de parte de sus jefes inmediatos; ausencia de recursos materiales para el cumplimiento de sus funciones; ausencia de presupuesto; baja probabilidad de ascensos, promociones y aumentos de remuneración; a ellos, se adiciona, los factores externos generadores de estrés (problemas de índole personal, familiar y social).

Sin embargo, Blanco, et al. (2018) refieren que, si los colaboradores ostentan los recursos emocionales y cognitivos necesarios, podrían afrontar apropiadamente los estresores, transformando así, las demandas y exigencias laborales, en fuentes de motivación y desafío, que estimulan sus deseos de superación personal.

Ante ello, surge la necesidad de implementar programas de desarrollo socioemocional, en específico, de bienestar psicológico, con el propósito de que los trabajadores adquieran progresivamente la capacidad de mantener el equilibrio emocional, cognitivo y conductual ante las presiones intralaborales y extralaborales, que pueden afectar tanto su desempeño laboral, como su propia existencia, en distintas facetas.

En base a la problemática planteada, se formula el problema de investigación: ¿Cómo sería el programa de bienestar psicológico para afrontar el estrés laboral en los colaboradores de una institución municipal de Otuzco, año 2021?

Por consiguiente, se formulan los siguientes objetivos:

Objetivo general

Diseñar un programa de bienestar psicológico para mejorar el afrontamiento del estrés laboral en los colaboradores de una institución municipal de Otuzco, año 2021.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de una institución municipal de Otuzco, año 2021.

Fundamentar el programa de bienestar psicológico para afrontar el estrés laboral en los colaboradores de una institución municipal de Otuzco, año 2021.

Elaborar el programa de bienestar psicológico para afrontar el estrés laboral en los colaboradores de una institución municipal de Otuzco, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales

Taruchaín, Freire y Mayorga (2020) en Ambato, Ecuador, investigaron la relación entre el bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales. La investigación asumió un diseño descriptivo y corte transversal. La muestra la conformaron 280 participantes, evaluados con el Cuestionario de Salud General Goldberg (GHQ-12). Los resultados evidencian que predomina el nivel muy alto y alto de estrés en un 61%, y muy bajo y bajo de bienestar psicológico en un 59%, evidenciando que a mayor nivel e estrés, menor nivel de bienestar psicológico.

Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal (2020) en Jalisco, México, investigaron la el bienestar, estrés y factores de riesgo, en una institución gubernamental. La investigación asumió un corte transversal. La muestra estuvo conformada 121 trabajadores de la institución en mención, quienes fueron evaluados con la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989), el cuestionario FRPS (NOM-035-STPS), la escala de Almirall, et al. (2018) y el cuestionario de desequilibrio recompensa-esfuerzo de Shackelton y otros (2010). Los resultados evidencian que existe una relación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral.

García (2020) en Quito, Ecuador, diseño un programa de bienestar, para reducir el estrés laboral en los colaboradores de Rectifenix Cía. Ltda. La muestra la constituyeron 15 colaboradores, a quienes se les administró una encuesta para determinar el nivel de estrés laboral que presentaban. Los resultados dieron a conocer que los colaboradores evaluados cuentan con la experiencia y el conocimiento previo necesario para ejecutar adecuadamente sus actividades laborales, lo cual, evita que experimenten estrés laboral. Además, el programa de bienestar implementado permitió que el desempeño del personal mejore significativamente, permitiendo a la misma vez, afianzar la confianza de los colaboradores y su interés por su área de trabajo. Se concluye, que la administración del programa debe ser continua para que los resultados positivos se mantengan en el tiempo.

Merino (2017) en Ambato, Ecuador, diseñó un programa de bienestar laboral para disminuir el estrés laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital provincial general docente Riobamba. La muestra la conformaron por 20 licenciadas en enfermería, a quienes se les administró un cuestionario para evaluar su nivel de estrés laboral. Los resultados dieron a conocer que en el personal evaluado, experimenta estrés laboral de forma cotidiana, lo cual ha generado un efecto negativo en su desempeño. Asimismo, se evidenció que a pesar de que existe entre las enfermeras evaluadas, adecuados lazos de compañerismo, cuando realizan sus actividades laborales, su relación se torna dañina, debido a que el ambiente no les proporciona los recursos necesarios para ejecutar sus funciones. Siendo así, se considera necesaria la aplicación de la propuesta de programa planteada en la investigación.

Antecedentes nacionales

Quintana y Cárdenas (2021) en Cajamarca, Perú, investigaron el estrés laboral y el bienestar psicológico en efectivos policiales. La investigación asumió un diseño correlacional. La muestra la conformaron 50 efectivos policiales, a quienes se les administró pruebas psicométricas para la evaluación de las variables. Los resultados evidencian que existe una relación inversa entre los constructos investigados. Asimismo, se logró establecer que el 58% de la muestra presenta nivel alto nivel de estrés laboral y el 30% evidencia nivel bajo de bienestar psicológico.

León (2020) en Nuevo Chimbote, Perú investigó la influencia de un programa de bienestar emocional en el estrés laboral de colaboradores de un puesto de salud. La investigación fue de diseño pre experimental. La muestra estuvo conformada por 10 trabajadores, quienes fueron evaluados con el cuestionario de Estrés laboral JSS. Los resultados dieron a conocer que el programa aplicado beneficio a los colaboradores en mención, al disminuir en ellos, su nivel de estrés laboral, evidenciado en una disminución de las puntuaciones del pretest (122,76) al postest (58,53).

Méndez (2019) en Ica, Perú, investigó la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte

público. La investigación asumió un diseño correlacional. La muestra la conformaron ciento treinta y tres colaboradores, quienes fueron evaluados con la Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico de Casullo (2002) y la escala de estrés laboral OIT-OMS de Medina (2007). Los resultados evidenciaron que no existe relación significativa entre las variables de estudio.

Cruz (2019) en Arequipa, Perú, investigó el estrés laboral y el bienestar psicológico en colaboradores de una municipalidad. La investigación asumió un diseño correlacional. La muestra la conformaron cien servidores públicos de la institución en mención, a quienes, se les aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral de Cooper y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Ryff. Los resultados dieron a conocer que existe una relación significativa e inversa entre los constructos investigados.

Ortega y Quispe (2016) en Arequipa, Perú, investigaron el estrés laboral, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en personal de una Micro red de Salud. La investigación asumió un diseño correlacional. La muestra la conformaron 114 trabajadores, a quienes, se les aplicó tres pruebas psicométricas correspondiente a cada variable. Los resultados dieron a conocer que existe relación significancia e inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral.

Ibañez y Yauli (2016) en Arequipa, Perú, investigaron el estrés laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de la Empresa CIRSA. La investigación es de tipo no experimental, con diseño correlacional. La muestra la conformaron 130 trabajadores, quienes fueron evaluados con el cuestionario de Estrés laboral de Cooper y el Cuestionario BIPSI-A. Los resultados dieron a conocer la existencia de una correlación muy significativa e inversa entre los constructos investigados.

Antecedentes locales

Dioses (2019) en Trujillo, Perú, investigó el bienestar psicológico y el estrés laboral en una empresa de seguridad. La investigación asumió un diseño descriptivo - correlacional. La muestra la conformaron 218 colaboradores, a quienes se les administró la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Ryff y la

Escala de Apreciación del Estrés (EAE) de Mielgo y Fernández. Los resultados dieron a conocer que existe significativa relación entre los constructos analizados.

Estrés laboral

El estrés laboral es una reacción individual del colaborador ante una situación propia del contexto laboral, percibida o bien como un desafío que se debe superar o como una amenaza, en base a la relación existente entre las demandas laborales y los recursos de los que se dispone para responderlas (Duran ,2010). Asimismo, este constructo es conceptualizado por Schaufeli y Salanova (2002), como el proceso conformado por las demandas laborales, y los recursos para afrontarlas, pertenecientes tanto de al colaborador como al ambiente de trabajo.

Por otro lado, Leka, Griffiths y Cox (2004) lo definen como la reacción del colaborador ante las exigencias laborales que sobrepasan su nivel de capacidad y conocimiento, las cuales, ponen a prueba su grado de afrontamiento ante dicha situación. Además, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) considera que el estrés laboral es un trastorno que afecta tanto la salud física como psicológica del colaborador, e incluso su productividad y sus finanzas.

Según Peiró y Rodríguez (2008), el contenido del estrés laboral incluye ocho aspectos esenciales: aquellos vinculados al contexto que rodea al individuo, que incluyen todo contacto de índole físico, las condiciones en el ambiente laboral y los riesgos existentes dentro él (temperatura, bullicio, el espacio disponible para trabajar, etc.); la organización de las actividades que deben ser cumplidas por los colaboradores: cantidad de trabajo y horarios asignados para el mismo; capacidad del colaborador para asumir un determinado puesto en la organización: labores asignadas, complejidad, habilidades, significado de la tarea, etc.; estresores vinculados a conflicto, ambigüedad, sobrecarga de rol asumido por el colaborador, etc.; estresores generados por las interacciones sociales con jefes, subordinados, colegas, clientes, etc.; desenvolvimiento laboral existente en la organización: rotaciones, promociones, desarrollo y línea de carrera; características que ofrece la organización: tecnología, la estructura y

clima social; y la interacción existente las responsabilidades de índole laboral y asuntos que tienen lugar en el contexto doméstico, que también actúan como generadores de estrés

La Organización de trabajo y el estrés (2004) refiere que el estrés laboral es producto de la falta de capacidad o competencia del colaborador para responder a las exigencias y demandas laborales que le son impuestas. Asimismo, esta entidad manifiesta que el estrés laboral tiende a agravarse cuando el colaborador no logra ejercer un control efectivo sobre sus actividades laborales, a la par de percibir que el apoyo que recibe de sus jefes y/o compañeros de trabajo no es suficiente.

Warr (1987) al referirse al estrés laboral, manifiesta que un estresor está compuesto por: la deficiencia de organización, la falta de oportunidades para que el colaborador de a conocer sus capacidades y competencias, la exigencia implicada en el logro de metas organizacionales, la escasez de diversidad, la carencia de información, la falta de recursos de índole económico, la ausencia de seguridad laboral y la devaluación de su posición social.

Gonzales-Ávila y Bello-Villalobos (2014), conceptúan al estrés laboral como el excesivo esfuerzo que el trabajador debe realizar para afrontar situaciones adversas que desafían su capacidad para mantener un adecuado rendimiento, tanto a nivel psicológico como conductual. El ambiente en que el individuo se desenvuelve, puede propiciar en él, niveles altos de estrés, considerando, pudiendo considerar su forma de ser, dado que la falencia de estrategias personales propicia un desbalance ante las demandas laborales. Siendo así, el estrés laboral afecta tanto el ámbito interpersonal como emocional del colaborador, erigiéndose como uno de los principales riesgos psicosociales vinculados al contexto organizacional.

Sandín (2003) refiere que los aspectos esenciales que caracterizan al agente estresor son: propicia una situación que genera mayores exigencias o amenaza; presenta la fuerza necesaria para afectar la integridad del colaborador, excediendo sus límites; cuando se presenta de manera continua tiende a dañar al individuo en distintas facetas de su vida; no existe la necesidad de ser o no del potencial que presenta el estresor, para que se evidencie tanto a nivel físico

como emocionales, sus consecuencias negativas; y a pesar de ser un estímulo negativo al sobreexponer al colaborador, puede ser percibido como un desafío por superar.

Según la revisión bibliográfica ejecutada para la presente investigación, dentro de las principales teorías que explican el estrés se pueden considerar las siguientes:

Teoría Psicológica

Según Lazarus y Folkman (1986), refieren que el estrés psicológico se origina a partir de la interacción que establece el individuo con el entorno que le rodea, ante un hecho o situación específica que se cataloga como amenazante. Siendo así, el mayor aporte de esta teoría es el postulado que hace referencia a la conexión y/o vínculo que existe entre el sujeto y su entorno. Aun así, se debe considerar que el pilar básico de la interacción es el significado que el individuo le otorga a una situación estresante, que por lo general, es valorada como peligrosa o desequilibrante.

Teoría Biológica

Según Cannon (1994) describe al estrés como la reacción de índole fisiológica generada a partir de la impresión que asume el individuo acerca de las situaciones peligrosas y amenazantes que vivencia.

Desde un análisis biológico, las situaciones estresantes propician la aparición de cambios fisiológicos en el individuo, conllevándole a padecer enfermedades como: úlceras, dolor lumbar, colitis y gastritis. Todos estos efectos pueden originarse a razón de hechos y/o situaciones negativas en el plano personal: pérdida del empleo, muerte de un familiar, rupturas sentimentales, cambio de residencia, etc. Sin embargo, los problemas de salud no se originan por este conjunto de estímulos en sí, sino por la relación que tiene el sujeto con estas situaciones.

Teoría Social

Lazarus y Folkman (1984) manifiestan que la energía y la salud constituyen una de las formas más importantes para afrontar al estrés. Dado ello, si el

individuo es fuerte y saludable puede responder de una mejor manera, tanto a las demandas e internas y del ambiente, en comparación con aquellos que tienen poca energía y mala salud.

Las personas enérgicas y saludables, poseen buenas habilidades sociales, las cuales, le permiten solicitar ayuda a los demás cuando lo requieren, permitiéndoles así, tener un mejor manejo de las situaciones estresantes. Este aspecto se relaciona con el apoyo social, la aceptación y la valoración que el individuo recibe de parte de los demás.

Aun así, el individuo puede llegar a afrontar situaciones negativas, producto de su interacción con la sociedad y el entorno, las cuales, podrían llegar a afectar su salud y desequilibrar su relación con los demás, afectando también su trabajo, y por ende, experimentaría más estrés.

Teoría Industrial

Vitaliano y cols. (1988) refieren que la conjunción entre un alto grado de exigencia y un nivel bajo de control de parte del individuo, propicia la aparición del estrés. A pesar de que la tecnología, ha propiciado que el trabajo mecánico, reemplace al trabajo artesanal o manual, permitiendo que los colaboradores experimenten menor cansancio. Sin embargo, al ser parte de una sociedad organizada, los individuos deben afrontar las presiones de forma calmada y tranquila sin reclamar. Ambos factores constituirían las denominadas fuentes de estrés.

Por otro lado, Slipak (1996) refiere que existen dos tipos de estrés laboral:

Estrés episódico, el cual, aparece de forma temporal, es decir, no se prolonga en el tiempo, tendiendo a extinguirse cuando la situación o el problema que origina el estrés se resuelve, desapareciendo instantáneamente todos sus síntomas.

Estrés crónico, el cual, experimenta el colaborador de forma continua, debido a las condiciones negativas del ambiente laboral, evidenciadas en: exceso de tareas, perturbaciones fisiológicas e inadecuada toma de decisiones y

responsabilidades. Es así que el colaborador es constante víctima de una fuente de estrés.

En cuanto a las causas del estrés laboral, Sánchez (2011), refiere que existen dos factores:

El primer factor *Características del Trabajo*, incluye: *Características del puesto*, que implica la monotonía y la falta de variedad de las actividades laborales que el colaborador realiza, así como, el rechazo por su puesto de trabajo; *Horario de trabajo*, evidenciado en la mala organización del tiempo destinado para la ejecución de las labores, jornadas que exceden las ocho horas, inapropiada distribución de turnos de trabajo; *Volumen y ritmo de trabajo*, referido a los plazos cortos para la ejecución de tareas, exceso de actividades laborales por ejecutar; *Participación y control*, ausencia de control de parte de los supervisores o jefes, así como, poca o nula participación del colaborador en la toma de decisiones.

El segundo factor *Contexto Laboral del Trabajo*, incluye: *Perspectivas profesionales, estatus y salario*; evidenciadas en la poca valoración de la labor que se realiza, remuneración irrisoria, pocas posibilidades de ascenso, realizar actividades que exceden su capacidad; *Papel en la entidad*, evidenciada en la poca claridad de las funciones que el colaborador debe realizar, ejecutando incluso labores opuestas para el cargo que fue contratado; *Relaciones interpersonales*, dificultad del individuo para interactuar con sus compañeros de trabajo, jefes y supervisores; *Cultura institucional*, falta de claridad de los objetivos de la institución, misión, visión y ausencia de identidad organizacional; *Relación entre la vida familiar y la vida laboral*, evidenciada en los problemas que afectan la vida del colaborador en el plano familiar y laboral, falta de apoyo para superar las dificultades que se suscitan en ambos contextos.

En cuanto a las consecuencias del estrés laboral, la OIT (2004) refiere que las experiencias de estrés en los trabajadores, genera conductas negativas, que los conllevan a deteriorar su salud tanto mental como física. Dado ello, la continua exposición a estresores y episodios laborales traumáticos propician en el colaborador, la aparición de problemas psicológicos, y por ende, lo conlleven

a faltar al trabajo de forma recurrente, e incluso a renunciar. Asimismo, pueden involucrarse en conductas de riesgo, que pueden llegar a afectar su salud, como el consumo de tabaco, alcohol e incluso sustancias psicoactivas.

El individuo afectado por el estrés laboral, tiende a evidenciar las siguientes características: irritabilidad; angustia; intranquilidad; dificultad para concentrarse, razonar y tomar decisiones; bajo nivel de satisfacción laboral y compromiso laboral; cansancio y falta de sueño.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo no experimental, alcanzando esta denominación debido a que no aplica el método experimental. Es de carácter descriptivo y utiliza la observación descriptiva para obtener datos de la (s) variable (s) que pretende estudiar (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue descriptivo - propositivo; dado que implica la valoración del investigador sobre la realidad que interesa al investigador, con el propósito de formular una propuesta de intervención viable acorde a la realidad descrita, generando así, una contribución importante, para una posterior ejecución (Hurtado, 2000). Asume el siguiente diagrama:



Donde:

M: Colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco

O: Observación y medición de la variable: estrés laboral

P: Programa de bienestar psicológico

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Programa de bienestar psicológico

Definición conceptual: El bienestar psicológico es conceptualizado como la felicidad que experimenta el individuo, al discernir entre los aspectos positivos y negativos de la etapa vital que atraviesa en la actualidad (Sánchez Cánovas, 2007).

Definición operacional: Es el desarrollo de un conjunto de técnicas, dirigidas a colaboradores de una institución municipal de Otuzco, compuesto por 16 sesiones, enmarcados dentro de un proceso de planificación, organización y evaluación, con el propósito de ayudarlos a ostentar satisfacción con su propia existencia.

Dimensiones: planificación, organización y evaluación

Escala de medición: Nominal

Variable dependiente: Estrés laboral

Definición conceptual: Percepción del colaborador ante situaciones que incluyen demandas laborales (Spielberger y Vagg, 2010).

Definición operacional: Es el nivel de las dimensiones Presión de trabajo, Falta de apoyo social, Factores organizacionales y Falta de realización personal, obtenido al aplicar el Cuestionario de Estrés laboral de Spielberger y Vagg (2010).

Dimensiones: Presión de trabajo, Falta de apoyo social, Factores organizacionales y Falta de realización personal

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.2.1. Población

La población está conformada por 234 colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, varones y mujeres con edades entre 20 y 55 años de edad, con contrato vigente en el año 2021.

Criterios inclusión: Colaboradores que aceptaron voluntariamente ser evaluados: y protocolos de prueba en formato digital que fueron completados adecuadamente.

Criterios de exclusión: Protocolos de prueba en formato digital que no fueron entregados oportunamente, dentro de las fechas previstas para la evaluación y posterior procesamiento de datos.

3.2.2. Muestra

La muestra estará conformada por 146 colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, varones y mujeres con edades entre 20 y 55 años de edad, con contrato vigente en el año 2021.

3.2.3. Muestreo

Se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple, en el cual, cada elemento de la población cuenta con la misma probabilidad de ser elegido para conformar la muestra representativa. Siendo así, los sujetos son elegidos de forma directa e individualmente por aleatoriedad (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Las técnicas a emplear en la presente investigación son las siguientes:

Encuesta: Procedimiento que implica la aplicación de un instrumento de recolección de datos, el cual, se encuentra constituido por un conjunto de reactivos, cuyo propósito es recopilar información de un determinado grupo de sujetos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Análisis documental: Es el análisis del contenido de fuentes documentales. Implica la extracción de la información más significativa de un documento, para posteriormente ser clasificada, organizada y analizada según los propósitos del investigador (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.3.2. Instrumentos

3.3.2.1. Escala de Estrés Laboral (JSS)

La Escala de Estrés Laboral (JSS) fue diseñada por Spielberger y Vagg (2010), cuyo objetivo es evaluar la intensidad y la frecuencia del estrés laboral, a través de 30 ítems cuya redacción hace referencia a diversos estresores a la que el colaborador está expuesto en el contexto laboral, distribuidos en cuatro dimensiones: Presión de trabajo (ítems: 2, 4, 5, 9, 11, 20, 23, 24, 25, 27); Falta de apoyo social (ítems: 26, 10, 17, 28, 29); Factores organizacionales (ítems: 1, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 26, 30); y Falta de realización personal (ítems: 3, 8, 19)

Validez y Confiabilidad

Spielberger y Vagg (2010) estimaron la confiabilidad del instrumento (adaptación española), encontrando índices Alpha que fluctuaban entre 0.94 y 0.96 para las 3 escalas; y entre 0.88 a 0.91 para las seis subescalas que lo componen. Asimismo, Marrero, Rivero Pastor, Fernández & Vergara (2011) estimaron la fiabilidad de la versión cubana del instrumento, encontrando los siguientes índices Alpha: intensidad de Apoyo organizacional (.82); intensidad de presión en el trabajo (.77); 0.75 en la frecuencia de apoyo organizacional (.75); y α frecuencia de la presión en el trabajo (.78).

3.5. Procedimientos

Se extenderá una carta de presentación a la municipalidad de Otuzco, con el propósito de solicitar el permiso correspondiente, cuyo contenido, expone el propósito de la investigación y el beneficio de la obtención de sus resultados para la institución. Posterior a la obtención de la autorización, se coordinará con el jefe de Recursos Humanos, la aplicación del instrumento de evaluación en formato Google Forms, el cual, deberá ser enviado al correo institucional de los colaboradores, consignando dentro de las instrucciones que la participación del colaborador es voluntaria. Finalmente, con las respuestas obtenidas de los colaboradores, se elaborará una base de datos cuantitativos en Excel, para su posterior análisis e interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

En base a las puntuaciones obtenidas en la prueba, se elaborarán tablas de frecuencias simples y relativas de los niveles (bajo, medio, alto) alcanzados en la variable estrés laboral y sus dimensiones por los colaboradores evaluados, empleando para dicho propósito al paquete estadístico IBM SPSS Statistics 27.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación, se guardará la debida confidencialidad de los datos personales de los colaboradores evaluados. De igual manera, se adjuntará a cada formulario de evaluación Google Forms, el correspondiente formato de consentimiento informado que deberá ser llenado por cada colaborador antes de responder el cuestionario de Estrés Laboral (Artículos 24, 57, 58 y 59 de las disposiciones del Colegio de Psicólogos del Perú). Asimismo, en cumplimiento de los artículos 1 y 35 del código en mención, se pone de manifiesto que los resultados que serán consignados en el informe de investigación son auténticos, carentes de toda falsedad y son producto del análisis elaborado por la investigadora, la cual, cuenta con el grado de Licenciada en Psicología.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de estrés laboral y sus dimensiones en la muestra

Tabla 1

Nivel de Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021

Nivel	N	%
Bajo (30 – 109)	33	22.6
Medio (110 – 190)	67	45.9
Alto (191 – 270)	46	31.5
Total	146	100.0

Fuente: Resultados alcanzados por la muestra

En la tabla 1, se aprecia una predominancia de nivel medio de Estrés laboral, representado por el 45.9% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 31.5% que presenta nivel alto; y el 22.6% que ostenta nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de la dimensión Presión de trabajo del Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021

Nivel	N	%
Bajo (10 – 36)	35	24.0
Medio (37 – 63)	15	10.3
Alto (64 – 90)	96	65.8
Total	146	100.0

Fuente: Resultados alcanzados por la muestra

En la tabla 2, se aprecia una predominancia de nivel alto de la dimensión Presión de trabajo del Estrés laboral, representado por el 65.8% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 24.0% que presenta nivel bajo; y el 10.3% que ostenta nivel medio.

Tabla 3

Nivel de la dimensión Falta de apoyo social del Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021

Nivel	N	%
Bajo (5 – 18)	71	48.6
Medio (19 – 32)	30	20.5
Alto (33 – 45)	45	30.8
Total	146	100.0

Fuente: Resultados alcanzados por la muestra

En la tabla 3, se aprecia una predominancia de nivel bajo de la dimensión Falta de apoyo social del Estrés laboral, representado por el 48.6% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 30.8% que presenta nivel alto; y el 20.5% que ostenta nivel medio.

Tabla 4

Nivel de la dimensión Factores organizacionales del Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021

Nivel	N	%
Bajo (12 – 40)	50	34.2
Medio (41 – 69)	56	38.4
Alto (70 – 98)	40	27.4
Total	146	100.0

Fuente: Resultados alcanzados por la muestra

En la tabla 4, se aprecia una predominancia de nivel medio de la dimensión Factores organizacionales del Estrés laboral, representado por el 38.4% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 34.2% que presenta nivel bajo; y el 27.4% que ostenta nivel alto.

Tabla 5

Nivel de la dimensión Falta de realización personal del Estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021

Nivel	N	%
Bajo (3 – 10)	25	17.1
Medio (11 – 19)	45	30.8
Alto (20 – 27)	76	52.1
Total	146	100.0

Fuente: Resultados alcanzados por la muestra

En la tabla 5, se aprecia una predominancia de nivel alto de la dimensión Falta de realización personal del Estrés laboral, representado por el 52.1% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 30.8% que presenta nivel medio; y el 17.1% que ostenta nivel bajo.

4.2. Descripción del objetivo: Fundamentar el programa

Se precisó fundamentar el programa de bienestar psicológico a través de la valoración de sus indicadores; subjetivo, material, laboral, y de las relaciones de pareja, con el fin de hacer frente al estrés en los colaboradores de una institución municipal, lo cual se evaluaron los niveles del mismo y sus dimensiones. Por tanto, mediante este programa con base teórica, resultaron favorables las sesiones ya que el grupo de participantes tomó conocimiento, analizó y reflexionó acerca del manejo de sus emociones para pensar constructivamente, regular su conducta, y mejorar sus relaciones interpersonales. De esa manera se contribuyó a que los colaboradores trabajen de una manera más eficaz, mantengan un buen rendimiento laboral, desarrollen su creatividad en el cumplimiento de sus objetivos y por lo tanto exista un equilibrio entre su vida personal y laboral. Asimismo, se implemente talleres psicológicos que permita fortalecer el bienestar psicológico.

4.3. Descripción del objetivo: Elaborar el programa

Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico, se consideró importante la realización de un programa de bienestar psicológico a fin de afrontar el estrés laboral desde un enfoque de la psicología positiva y cognitivo conductual, que permitiera hacer frente al estado de estrés encontrados en los colaboradores de una institución municipal. Es por ello, que el presente programa se centró en capacitar a los colaboradores mediante habilidades psicológicas que permitan confrontar la vida de forma más provechosa, guiar su entorno, conservar relaciones provechosas, ser íntegros, comprometerse por sí solos y formar un desarrollo propio mediante el discernimiento y la regulación de sus energías y agotamiento. De tal manera, que la planificación, organización y evaluación de estas dimensiones constó de dieciséis sesiones, que además de material bibliográfico, se incluyó en el inicio de cada reunión la bienvenida a los participantes, proyección de videos, en el desarrollo de se constituyó la exposición teórica de cada tema, dinámicas de integración, y para finalizar, el cierre en agradecimiento por su contribución.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como principal objetivo determinar en qué medida el programa de bienestar psicológico permitiría afrontar el estrés laboral en los colaboradores de una institución municipal de Otuzco, año 2021. Con el propósito de cumplir con lo estipulado, se consideró realizar el análisis del primer objetivo específico, y a continuación, se detalla:

En primera instancia, respecto al Estrés laboral, se aprecia una predominancia de nivel medio de Estrés Laboral, representado por el 45.9.5% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 31.5% que representa nivel alto; y el 22.6% que ostenta nivel bajo. A partir de estos resultados, se puede interpretar que la mayor parte de los sujetos de estudio, tienden a experimentar de forma continua reacciones negativas de índole emocional, fisiológica, cognitiva y conductual, a consecuencia del desequilibrio entre las demandas laborales y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Esto es apoyado por Leka, Griffiths y Cox (2004), quienes manifiestan que el estrés laboral es la reacción del colaborador ante las exigencias laborales que sobrepasan su nivel de capacidad y conocimiento, las cuales, ponen a prueba su grado de afrontamiento ante dicha situación. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) considera que el estrés laboral es un trastorno que afecta tanto la salud física como psicológica del colaborador, e incluso su productividad y sus finanzas.

Estos resultados son corroborados por Cruz (2019), quien, al evaluar un grupo de servidores públicos de una Municipalidad Distrital de Arequipa, encontró una predominancia del nivel medio de estrés laboral, con porcentajes que fluctuaron entre 36.2% y 66.7%. Asimismo, León (2020) en Nuevo Chimbote, Perú al evaluar un grupo de trabajadores de un puesto de salud, encontró una predominancia del nivel medio de estrés laboral, representado por el 56.7%. Aun así, Taruchaín, Freire y Mayorga (2020) en Ambato, Ecuador, encontraron predominancia del nivel muy alto y alto de estrés en un 61%, al evaluar un grupo de trabajadores no profesionales. Siendo así, es notoria la preponderancia de niveles medios e incluso altos de estrés laboral en colaboradores que realizan labores administrativas y de

atención al cliente, interpretando que las continuas exigencias vinculadas a las funciones que realizan, a la par de la continua interacción que deben tener con diversas personas que solicitan orientación, realizan consultas o incluso generan reclamos, propician en ellos esta sintomatología.

Respecto a la dimensión Presión de trabajo del Estrés laboral, predomina el nivel alto, representado por el 65.8% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 24.0% que presenta nivel bajo; y el 10.3% que ostenta nivel medio. A partir de estos datos, se puede interpretar que la mayor parte de los colaboradores evaluados de forma continua y creciente experimenta tensión física y emocional al trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, que incluso, implica el control de actividades de parte de sus jefes y/o supervisores. Esto es apoyado por Según Peiró y Rodríguez (2008), el contenido del estrés laboral incluye ocho aspectos esenciales: aquellos vinculados al contexto que rodea al individuo, que incluyen todo contacto de índole físico, las condiciones en el ambiente laboral y los riesgos existentes dentro él (temperatura, bullicio, el espacio disponible para trabajar, etc.); la organización de las actividades que deben ser cumplidas por los colaboradores: cantidad de trabajo y horarios asignados para el mismo; capacidad del colaborador para asumir un determinado puesto en la organización: labores asignadas, complejidad, habilidades, significado de la tarea, etc.; estresores vinculados a conflicto, ambigüedad, sobrecarga de rol asumido por el colaborador, etc.; estresores generados por las interacciones sociales con jefes, subordinados, colegas, clientes, etc.; desenvolvimiento laboral existente en la organización: rotaciones, promociones, desarrollo y línea de carrera; características que ofrece la organización: tecnología, la estructura y clima social; y la interacción existente las responsabilidades de índole laboral y asuntos que tienen lugar en el contexto doméstico, que también actúan como generadores de estrés. También, es importante considerar lo manifestado por Sandín (2003), quien refiere que los aspectos esenciales que caracterizan al agente estresor son: propicia una situación que genera mayores exigencias o amenaza; presenta la fuerza necesaria para afectar la integridad del colaborador, excediendo sus límites; cuando se presenta de manera continua tiende a dañar al individuo en distintas facetas de su vida; no

existe la necesidad de ser o no del potencial que presenta el estresor, para que se evidencie tanto a nivel físico como emocionales, sus consecuencias negativas; y a pesar de ser un estímulo negativo al sobreexponer al colaborador, puede ser percibido como un desafío por superar.

En cuanto a la dimensión Falta de apoyo social del Estrés laboral, predomina en el nivel bajo representado por el 48.6% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 30.8% que presenta nivel alto; y el 20.5% que ostenta nivel medio. Estos resultados permiten inferir que la mayor parte de este grupo de colaboradores percibe que la interacción con sus compañeros de labores y el trabajo en equipo, no les permite lidiar con las situaciones adversas que se suscitan dentro del contexto laboral, y que, por ende, propician la aparición de experiencias de estrés. Esto es corroborado por Lazarus y Folkman (1984), quienes consideran que la energía y la salud constituyen una de las formas más importantes para afrontar al estrés. Dado ello, si el individuo es fuerte y saludable puede responder de una mejor manera, tanto a las demandas e internas y del ambiente, en comparación con aquellos que tienen poca energía y mala salud. Las personas enérgicas y saludables, poseen buenas habilidades sociales, las cuales, le permiten solicitar ayuda a los demás cuando lo requieren, permitiéndoles así, tener un mejor manejo de las situaciones estresantes. Este aspecto se relaciona con el apoyo social, la aceptación y la valoración que el individuo recibe de parte de los demás.

Por otro lado, se logró establecer la existencia de una predominancia de nivel medio de la dimensión Factores organizacionales del Estrés laboral, representado por el 38.4% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 34.2% que presenta nivel bajo; y el 27.4% que ostenta nivel alto. Estos datos, evidencian que la mayor parte de los colaboradores evaluados se encuentran expuestos a la asignación de tareas incongruentes, insuficiente personal para el cumplimiento de las actividades laborales, inadecuado manejo de situaciones de crisis de parte de los supervisores, inadecuada toma de decisiones, conflictos con otras áreas de la organización; los cuales de forma conjunta tienden a generar en ellos experiencias de estrés. Esto es apoyado por Sánchez (2011), quien refiere que la manera más significativa de

la aparición del estrés laboral se encuentra estrechamente relacionada con el Papel en la entidad, evidenciada en la poca claridad de las funciones que el colaborador debe realizar, ejecutando incluso labores opuestas para el cargo que fue contratado; Relaciones interpersonales, dificultad del individuo para interactuar con sus compañeros de trabajo, jefes y supervisores; Cultura institucional, falta de claridad de los objetivos de la institución, misión, visión y ausencia de identidad organizacional; Relación entre la vida familiar y la vida laboral, evidenciada en los problemas que afectan la vida del colaborador en el plano familiar y laboral, falta de apoyo para superar las dificultades que se suscitan en ambos contextos. De igual forma, Gonzales-Ávila y Bello-Villalobos (2014), refieren que el ambiente en que el individuo se desenvuelve, puede propiciar en él, niveles altos de estrés, considerando, pudiendo considerar su forma de ser, dado que la falencia de estrategias personales propicia un desbalance ante las demandas laborales. Siendo así, el estrés laboral afecta tanto el ámbito interpersonal como emocional del colaborador, erigiéndose como uno de los principales riesgos psicosociales vinculados al contexto organizacional.

También, se encontró una predominancia de nivel alto de la dimensión Falta de realización personal del Estrés laboral, representado por el 52.1% de los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, que evidencia este nivel; seguido del 30.8% que presenta nivel medio; y el 17.1% que ostenta nivel bajo. Estos resultados evidencian que la mayor parte de los colaboradores experimentan estrés a partir de la profunda insatisfacción por falta de oportunidades para desarrollarse profesionalmente ante la evidente ausencia de promociones y ascensos, a la par de una baja probabilidad de incremento en las remuneraciones. Esto es apoyado por Sánchez (2011), quien manifiesta que dentro del contexto laboral del trabajo, el estrés aparece a partir de las bajas perspectivas profesionales, estatus y salario; evidenciadas en la poca valoración de la labor que se realiza, remuneración irrisoria, pocas posibilidades de ascenso, realizar actividades que exceden su capacidad.

Finalmente, es importante mencionar que se estima que la futura aplicación del Programa de bienestar psicológico para afrontar el estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021, tendría resultados

satisfactorios, ya que más allá de ampararse en una base teórica sólida y reconocida ampliamente (Teoría del bienestar psicológico de Sánchez Cánovas, 2007), existen tanto a nivel internacional, nacional y local, investigaciones que demuestran que existe relación inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, o que la aplicación de un programa de bienestar, contribuye a la disminución del estrés laboral, en colaboradores de distintos rubros organizacionales.

Siendo así, Taruchaín, Freire y Mayorga (2020) encontraron una relación significativa negativa entre las variables bienestar psicológico y estrés laboral, al evaluar un grupo de trabajadores no profesionales en Ambato, Ecuador, evidenciando que a mayor nivel de estrés, menor nivel de bienestar psicológico. Asimismo, Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal (2020) en Jalisco, México, al realizar una investigación con colaboradores de una institución gubernamental, encontraron una relación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral.

Por otro lado, León (2020) en Nuevo Chimbote, Perú encontró que la aplicación de un programa de bienestar emocional en el estrés laboral de colaboradores de un puesto de salud, disminuyó significativamente el nivel de la variable dependiente, según los resultados del post-test. De igual manera, Cruz (2019), por medio de sus investigaciones logró determinar que existe una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, al evaluar un grupo de colaboradores de una municipalidad de Arequipa, Perú. Ahora bien, Ortega y Quispe (2016) encontraron una relación significativa e inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, al evaluar un grupo de personal de una Micro red de Salud en Arequipa, Perú. También, Ibañez y Yauli (2016) en Arequipa, Perú, encontraron una correlación muy significativa e inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de la Empresa CIRSA. Y Dioses (2019) logró establecer la existencia de una relación significativa e inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en una empresa de seguridad en Trujillo, Perú.

VI. CONCLUSIONES

1. En los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, predomina nivel medio de Estrés laboral, representado por el 45.9%.
2. En los sujetos de estudio, predomina el nivel alto de la dimensión Presión de trabajo del Estrés laboral, representado por el 65.8%.
3. En los colaboradores evaluados, predomina el nivel bajo de la dimensión Falta de apoyo social del Estrés laboral, representado por el 48.6%.
4. En los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, predomina nivel medio de la dimensión Factores organizacionales del Estrés laboral, representado por el 38.4%.
5. En la muestra representativa, predomina nivel alto de la dimensión Falta de realización personal del Estrés laboral, representado por el 52.1%.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades de la Institución Municipal de Otuzco, incorporar dentro de plan de capacitación anual 2022, la propuesta del Programa de Bienestar Psicológico consignado en la presente investigación, con el propósito de que los colaboradores de la institución en mención, desarrollen los recursos emocionales y cognoscitivos necesarios para afrontar el estrés laboral.
- Se recomienda al área de recursos humanos de la institución, el diseño y ejecución de talleres complementarios de desarrollo socioafectivo, dirigidos a la totalidad de colaboradores, con la finalidad de brindar un abordaje preventivo a los posibles problemas de índole personal, laboral, social y de pareja que puedan presentar. Asimismo, este departamento podría realizar evaluaciones psicológicas periódicas a los colaboradores, con el apoyo del psicólogo de la institución.
- Se sugiere a los estudiantes de psicología y profesionales psicólogos, utilizar el Programa de Bienestar Psicológico, para el desarrollo de investigaciones pre - experimentales, cuasi - experimentales y experimentales propiamente dichas, con el propósito de dar a conocer la metodología propuesta en el presente estudio, y evidenciar su aplicabilidad y eficiencia en la mejora del afrontamiento del estrés laboral en colaboradores del sector público y privado.

REFERENCIAS

- Blanco-Donoso, L., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez de la Pinta, M. Luisa, Almeida, Elton Carlos de, & Garrosa, Eva. (2018). *Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 64(252), 244-262. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000300244&lng=es&tlng=es.
- Cannon, W. (1994). *Walter Bradford Cannon: Reflections on the Man and His Contributions*. *International Journal of Stress Management*, vol. 1, no. 2, 1994.
- Cruz, M. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.
- Dioses, B. (2019). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Duran, M. (2010). *Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- García, K. (2020). *Diseño de un programa de bienestar, para reducir los niveles de estrés laboral, enfocado en los colaboradores de la empresa Rectifenix Cía. Ltda. del distrito metropolitano de Quito 201-2019*. Trabajo de Integración Curricular. Tecnológico Superior Cordillera. Quito, Ecuador.
- Gonzáles, G., y Bello, H. (2014). *Efecto del estrés laboral en el aprovechamiento académico de médicos residentes de Oncología*. *Médica del IMSS*, 468-473.
- Ibañez, D. y Yauli, J. (2016). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T., (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la

- Salud. Serie protección de la salud de los trabajadores n° 3. Instituto Finlandés de Salud Ocupacional. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- León, M. (2020). *Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú.
- Méndez, D. (2019). *Bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Autónoma de Ica. Ica, Perú.
- Merino, D. (2020). *Programa de bienestar laboral para disminuir el estrés laboral. Influencia en el desempeño del personal del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba*. Tesis de pregrado. Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES". Ambato, Ecuador.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. (3ª ed.). Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Organización Internacional del trabajo. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Ortega, J. y Quispe, D. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del psicólogo*, 68-82.
- Quintana, E. y Cárdenas, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.

- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y Bienestar psicológico en trabajadores de una Industria cerealera*. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Sede Rosario- Campus Lagos. Rosario, Argentina.
- Sánchez, H, Reyes, C y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: BUSINESS SUPPORT ANETH S.R.L.
- Slipak, O. (1996). *Estrés laboral*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/78579307/estres>
- Saldaña, C., Polo, J., Gutiérrez, O. y Madrigal, B. (2020). *Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVI, núm. 1, pp. 25-37, 2020
- Sánchez-Cánovas, J. (2007). Manual Escala de Bienestar Psicológico (2ª). Madrid: TEA Ediciones, S.A
- Sandín, B. (2002). *El Estrés: Un análisis basado en el papel de los factores sociales*. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud, 141 – 157.
- Schaufeli, W. y Salanova, M. (2002). *La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Revista de prevención, trabajo y salud, 20, 4-9.
- Spielberger C. y Vagg P. (2010). JSS.Cuestionario de Estrés Laboral. TEA Ediciones. Recuperado de <http://web.teaediciones.com/JSS.-CUESTIONARIO-DE-ESTRES-LABORAL.aspx>
- Taruchaín, L., Freire, V. & Mayorga, M. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. Ciencia Digital, 4 (1), 32-44. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i1.1.1162>
- Vitaliano, P., Maiuro, R., Russo, j., Mitchell, E., Carr, j., & Van Citters, R. (1988). A biopsychosocial model of medical student distress. Journal of Behavioral Medicine, 11, 311-331.
- Warr, P. (1987). Work, Unemployment and Mental Health. Clarendon Press, Oxford.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Programa bienestar psicológico	El bienestar psicológico es conceptualizado como la felicidad que experimenta el individuo, al discernir entre los aspectos positivos y negativos de la etapa vital que atraviesa en la actualidad (Sánchez Cánovas, 2007).	Conjunto de acciones, intenciones que el sujeto reconoce y le permiten ostentar satisfacción con su propia existencia	Planificar	<ul style="list-style-type: none"> • Subjetivo (3 sesiones) • Material (3 sesiones) • Laboral (3 sesiones) • Pareja (3 sesiones) 	Intervalo
			Organizar	<ul style="list-style-type: none"> • Subjetivo (3 sesiones) • Material (3 sesiones) • Laboral (3 sesiones) • Pareja (3 sesiones) 	
			Evaluar	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de retroalimentación al finalizar cada sesión • Evaluación general al finalizar el programa 	
Estrés laboral	Percepción del colaborador ante situaciones que incluyen demandas laborales (Spielberger y Vagg, 2010).	Es el nivel de las dimensiones Presión de trabajo, Falta de apoyo social Factores, organizacionales y Falta de realización personal, obtenido al aplicar el Cuestionario de Estrés laboral de Spielberger y Vagg (2010).	Presión de trabajo	2, 4, 5, 9, 11, 20, 23, 24, 25, 27	Ordinal
			Falta de apoyo social	6, 10, 17, 28, 29	
			Factores organizacionales	1, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 26, 30	
			Falta de realización personal	3, 8, 19	

Anexo 2

Instrumento de Investigación y Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (JSS)

1. **Nombre del instrumento:** Escala de Estrés Laboral (JSS)
2. **Autores:** Spielberger y Vagg (2010)
3. **Objetivo:** El instrumento tiene como objetivo evaluar la intensidad y la frecuencia del estrés laboral.
4. **Usuarios:** Adultos
5. **Tiempo de aplicación / administración:** Entre 15 y 20 minutos.
6. **Procedimientos de aplicación:**
 - El instrumento será aplicado de forma colectiva, previa coordinación con el jefe de Recursos Humanos de la municipalidad de Otuzco.
 - El instrumento de evaluación en formato Google Forms, deberá ser enviado al correo institucional de los colaboradores, consignando dentro de las instrucciones que la participación es voluntaria.
 - Las respuestas obtenidas de los colaboradores, serán consignadas en la base de datos en formato Excel que ofrece la aplicación Google, para su posterior análisis e interpretación.
7. **Organización de ítems:**

DIMENSIÓN	ITEMS
Presión de trabajo	2, 4, 5, 9, 11, 20, 23, 24, 25, 27
Falta de apoyo social	6, 10, 17, 28, 29
Factores organizacionales	1, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 26, 30
Falta de realización personal	3, 8, 19

8. Escala:

8.1. Escala General

ESCALA	RANGOS
Bajo	30 - 109
Medio	110 - 190
Alto	191 - 270

8.2. Escala Especifica

	Presión de trabajo	Falta de apoyo social	Factores organizacionales	Falta de realización personal
Bajo	10 - 36	5 - 18	12 - 40	3 - 10
Medio	37 - 63	19 - 32	41 - 69	11 - 19
Alto	64 - 90	33 - 45	70 - 98	20 - 27

9. Validez:

Spielberg y Vagg (2010) estimaron la confiabilidad del instrumento (adaptación española), encontrando índices Alpha que fluctuaban entre 0.94 y 0.96 para las 3 escalas; y entre 0.88 a 0.91 para las seis subescalas que lo componen.

9. Confiabilidad:

Asimismo, Marrero, Rivero Pastor, Fernández y Vergara (2011) estimaron la fiabilidad de la versión cubana del instrumento, encontrando los siguientes índices Alpha: intensidad de Apoyo organizacional (.82); intensidad de presión en el trabajo (.77); 0.75 en la frecuencia de apoyo organizacional (.75); y α frecuencia de la presión en el trabajo (.78).

Inventario de Estrés Laboral - JSS

Instrucciones

Ésta es una lista de eventos relacionados con el trabajo. Indique aproximadamente en cada evento el grado de estrés que le genera considerando la cantidad de tiempo y energía que usted necesita para enfrentarlo. El valor 5 es el promedio de grado de estrés. Compare cada evento con este valor y asigne un número del 1 al 9 para indicar, de acuerdo a su juicio, cuándo el evento es más o menos estresante en comparación con el 5.

Eventos laborales estresantes		Nivel de estrés								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Me asignan tareas con las que estoy en desacuerdo									
2	Tengo que realizar trabajos en mi tiempo libre									
3	Me faltan oportunidades para desarrollarme profesionalmente									
4	Me asignan tareas nuevas muy a menudo									
5	Tengo compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones									
6	No cuento con el apoyo de mi jefe									
7	Hay mal manejo de las situaciones de crisis									
8	Tengo falta de reconocimiento por el buen trabajo realizado									
9	Tengo que realizar tareas que no están en mi contenido de trabajo									
10	La calidad de los equipos es pobre o inadecuada									
11	Cada vez me asignan más responsabilidades									
12	Tengo periodos de inactividad									
13	Confronto dificultades con los jefes									
14	Experimento actitudes negativas hacia la institución									
15	El personal es insuficiente para cumplir con las tareas									
16	Ante situaciones críticas se toman decisiones sin analizarlas con detenimiento.									
17	Insultos personales entre colegas									
18	Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas									
19	Salario insuficiente									
20	Compañeros poco motivados									
21	Supervisión inadecuada o insuficiente									
22	Ruido en el puesto de trabajo									
23	Me interrumpen con frecuencia									

24	Cambio frecuente de actividades aburridas a otras con mucha exigencia													
25	Papeleo excesivo													
26	Metas de cumplimiento excesivas													
27	Insuficiente tiempo para descansos y almuerzo													
28	Tengo con frecuencia que cubrir el trabajo de otro empleado													
29	Compañeros de trabajo poco motivados													
30	Conflictos con otros departamentos													

Anexo 3

Cálculo del tamaño de la muestra

Fórmula empleada

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)(E)^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

- Z: 1.96
- p: 0.50 (50% de posibilidad).
- q: 0.50 (50% sin posibilidad).
- N: tamaño de muestra.
- E: 0.05

Anexo 4

Validez y Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Validez:

Spielberg y Vagg (2010) estimaron la confiabilidad del instrumento (adaptación española), encontrando índices Alpha que fluctuaban entre 0.94 y 0.96 para las 3 escalas; y entre 0.88 a 0.91 para las seis subescalas que lo componen.

Confiabilidad:

Asimismo, Marrero, Rivero Pastor, Fernández y Vergara (2011) estimaron la fiabilidad de la versión cubana del instrumento, encontrando los siguientes índices Alpha: intensidad de Apoyo organizacional (.82); intensidad de presión en el trabajo (.77); 0.75 en la frecuencia de apoyo organizacional (.75); y α frecuencia de la presión en el trabajo (.78).

Anexo 5
Carta de Presentación



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 24 de septiembre de 2021

CARTA N° 100-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J

Abog. José Luis Guerrero Toro

Gerente General

Municipalidad Provincial
de OtuzcoPresente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentar a la estudiante **FLOR MILAGROS ACOSTA TIRADO**, del programa de **MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**, de la Escuela de Posgrado Trujillo de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“PROGRAMA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA AFRONTAR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN MUNICIPAL DE OTUZCO, AÑO 2021”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida, el programa de bienestar psicológico, permitiría afrontar el estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –

Dr. Emilio Alberto Soriano Paredes
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

Anexo 6

Carta de Autorización



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO

GERENCIA MUNICIPAL

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio del presente;

Considerando la Carta N° 100-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J; de fecha 24 de Septiembre de 2021, suscrita por el Dr. Emilio Alberto Soriano Paredes; Jefe de la Escuela de Posgrado – Trujillo, de la Universidad César Vallejo, **AUTORIZA** a la alumna **FLOR MILAGROS ACOSTA TIRADO**, aplicar los Instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“PROGRAMA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA AFRONTAR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN MUNICIPAL DE OTUZCO, AÑO 2021**; en la Municipalidad Provincial de Otuzco.

Seguros, de que la alumna cumplirá con el objetivo principal del trabajo de investigación; deseándole éxitos en el ámbito personal y profesional, se emite la correspondiente autorización para los fines que correspondan.

Otuzco, 27 de Septiembre de 2021.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO
Abg. José Luis Guerrero Toro
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 7

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente confirmo mi consentimiento informado para que los miembros de la Municipalidad Provincial de Otuzco, participen de la investigación denominada: "PROGRAMA DE BIENESTAR PSICOLOGICO PARA AFRONTAR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN MUNICIPAL DE OTUZCO, AÑO 2021".

Se ha explicado que la participación de los colaboradores consistirá en lo siguiente: Se les plantearán preguntas a través de un cuestionario, las respuestas dadas serán de manera confidencial. Asimismo, se desarrollarán sesiones que se llevarán a cabo a través de la plataforma zoom con diferentes temas en lo que respecta la presente investigación, como también dinámicas para una adecuada mecánica de trabajo en equipo. Deben responder con la verdad, asimismo, de ser publicado el presente estudio, se salvaguardará el nombre de la institución a cargo, salvo consentimiento expreso de mi representada.

Acepto voluntariamente que mi institución municipal participe de esta investigación, comprendiendo las formas de realización y aplicación de la misma.

Otuzco, 04 de octubre del 2021.



Anexo 8

PROGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TÍTULO

“Programa de bienestar psicológico para afrontar el estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021”

1. DATOS GENERALES

- INSTITUCIÓN: Institución Municipal de Otuzco
- UBICACIÓN : Otuzco – La Libertad
- PARTICIPANTES: Colaboradores
- DURACIÓN: 4 meses
- FECHAS PROGRAMADAS: Agosto – Setiembre – Octubre - Noviembre
- RESPONSABLE : Ps. Flor Milagros Acosta Tirado
- N° DE SESIONES : 16

2. OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el bienestar psicológico en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Entrenar a los docentes en técnicas y estrategias para desarrollar y fortalecer el bienestar psicológico en los docentes,
- Valorar la importancia del bienestar psicológico en las personas.
- Desarrollar prácticas de autocuidado en los colaboradores.

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Las personas afrontamos una serie de situaciones a lo largo de nuestra vida, situaciones que movilizan no solo aspectos económicos y/o sociales, sino también emocionales y de carácter psicológico en la mayoría de ocasiones. Los

colaboradores más que otros, deben poder afrontar estas circunstancias; ya que su bienestar psicológico se relaciona directamente con su trabajo, el mismo que está relacionado con la atención al público, esto sugiere entonces que los trabajadores debieran conocer estrategias para poder lidiar con estas circunstancias, así como desarrollar y mantener una adecuada salud mental.

Marsollier (2011) señala que a nadie le parece extraño escuchar que el mundo laboral de nuestros días se encuentra en una profunda crisis. En los últimos años, y no sólo en nuestro país, nos hemos familiarizado con conceptos tales como desempleo, condiciones laborales precarias, inestabilidad laboral, subempleo, etc., indicadores que nos llevan a caracterizar como conflictivo al mundo del trabajo. Siendo así, este nuevo escenario laboral, percibido y vivenciado como estresante, tiene un fuerte impacto en la psicología de los trabajadores.

Muchas organizaciones actuales tienen una concepción mecanicista del hombre, en donde la eficiencia y la eficacia son más importantes que el ser humano como tal. Las necesidades propias del hombre y las necesidades sociales pueden verse confrontadas dentro de una organización, si el hombre no es productivo no será importante para la misma, la subjetividad queda entorpecida ante una sociedad demandante (Sepúlveda, 2013).

Llegado a este punto, es interesante señalar el porqué de la relevancia del estudio del bienestar psicológico en el trabajo. Siguiendo a Pekrun y Frese (1992), por un lado, podemos asumir que el trabajo es uno de los determinantes más importantes de la vida emocional del ser humano (de hecho, para la mayoría de los humanos, el trabajo es uno de las dos áreas de la vida que realmente importan; la otra es el amor y las relaciones sociales). El trabajo generalmente influye en el desarrollo individual y en la salud del ser humano. Además, constituyen uno de los determinantes primarios de la conducta y el desempeño en el trabajo. Por lo tanto, las emociones pueden influir en profundidad tanto en el clima social como en la productividad de las organizaciones.

Siendo así, es capacitar a los colaboradores en estrategias psicológicas que le permitan enfrentarse a la vida de forma más saludable, manejar su entorno,

mantener relaciones positivas, ser autónomos, aceptarse a sí mismos y generar un crecimiento personal a través del conocimiento y la regulación de sus fortalezas y debilidades. Por lo tanto, se propone implementar un programa preventivo que permita desarrollar y/o fortalecer el bienestar psicológico en los trabajadores ya que esto contribuiría en gran medida a cumplir con lo antes mencionado.

De los autores, podemos decir que el bienestar psicológico se refiere al grado de bienestar que una persona experimenta, luego de autovaloración cognitiva sobre diversos aspectos de su propia vida. El modelo de Sánchez - Cánovas está compuesto por 4 dimensiones las cuales permiten entender y medir al bienestar psicológico, ellas son: Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Bienestar en la Relación de Pareja. Dichas dimensiones serán las que se revisarán en la presente propuesta como parte de las sesiones a trabajar.

4. METODOLOGÍA

- Técnicas de psicología positiva
- Técnicas cognitivo conductuales

5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

SESIÓN 1: BIENVENIDA AL PROGRAMA DE BIENESTAR PSICOLOGICO

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Inducción al programa que permitirá familiarizar a los participantes con el desarrollo de cada sesión	Inicio	<p>Bienvenida de las participantes</p> <p>Dinámica: Yo soy, yo tengo, yo espero</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se establece el encuadre y la delimitación del programa.</p> <p>Con ayuda de una ruleta virtual de APP Sorteos, donde figura los nombres de todos los participantes, cada uno de ellos es elegido al azar para presentarse, indicar su edad, y lo que espera lograr en el programa.</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Enlace APP Sorteos</p>	20 min
	Desarrollo	Aplicación del pretest – Cuestionario JSS	La facilitadora brindará las pautas para responder el cuestionario JSS para evaluar el estrés laboral, en formato digital Google Forms.	Enlace Google Forms	20 min
	Cierre	Agradecimiento y despedida	<p>Se les pedirá a los participantes en caso de tener dudas hacer sus respectivas preguntas.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 2: SOY UNA PERSONA FELIZ Y OPTIMISTA

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Identificar la importancia de la felicidad y el optimismo en la vida de las personas	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video sobre el optimismo y felicidad</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=u_XjPW06cAc</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Cómo se sintieron? ¿Es importante el optimismo y la felicidad en nuestra vida?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	Elaboración de álbum de fotos digital	<p>La facilitadora utiliza dispositivas para mencionar las características de una persona feliz y optimista.</p> <p>Los colaboradores elaboran diapositivas que contengan imágenes y fotografías de las fuentes que inspiran felicidad y optimismo en su vida.</p> <p>Los colaboradores comparten sus álbumes, dentro de la videoconferencia.</p>		40 min
	Cierre	Agradecimiento y despedida	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 3: RECONOZCO MIS EMOCIONES

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Reconocer las emociones en situaciones específicas	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video sobre las emociones</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=73igr2Xclkc</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es importante reconocer lo que sentimos en determinadas situaciones?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Dinámica: “Conociendo mis emociones”</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>Se les pedirá a los colaboradores que describan en un archivo Word o PPT una experiencia de vida e identifiquen las emociones que experimentaron en dicho momento, incluyendo una reflexión sobre aquello que hubiesen deseado cambiar respecto a su reacción.</p> <p>Los colaboradores comparten su experiencia, dentro de la videoconferencia.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 4: ADIOS PENSAMIENTOS NEGATIVOS

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Modificar pensamientos irracionales	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video sobre los pensamientos irracionales</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=ZYhh6FV6r1c</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Alguna vez ha pasado por su mente alguno de los pensamientos irracionales presentados?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Técnica S.T.O.P y la ficha de auto registro ABC”</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>Se procede a explicar y poner en práctica la técnica S.T.O.P y la ficha de auto registro ABC, cuyo llenado será asignado como tarea que deberá presentarse en la sesión 6.</p> <p>Los colaboradores eligen un pensamiento irracional de la lista e indican la estrategia a emplear para desestimarlos.</p> <p>Comparten su experiencia dentro de la videoconferencia</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 5: SOY MAS GRANDE QUE MIS PROBLEMAS

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Utilizar adecuadas estrategias de afrontamiento para resolver conflictos	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video sobre los conflictos</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=ZgaidCmzfHk</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Cómo deberíamos afrontar los problemas y conflictos en nuestra vida cotidiana?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Dinámica: “Reconociendo el conflicto y sus fases”</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>Los colaboradores identifican y describen en un archivo Word o PPT las fases del ciclo de un conflicto que hayan afrontado en su vida. Asimismo, proponen alternativas para cambiar el patrón de conflicto descrito.</p> <p>Los colaboradores comparten su experiencia, dentro de la videoconferencia.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 6: SOY FELIZ CON LO QUE TENGO

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Reflexionar sobre la satisfacción con los bienes y posesiones materiales	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video ¿Estoy contento con lo que tengo?</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=Avlqp9BQbXA</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Debemos sentirnos felices con lo que tenemos en plano económico y material en la actualidad?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Dinámica: “Me siento feliz de tener... / Estoy orgulloso de tener ...”</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>En un archivo Word o PPT, los colaboradores elaboran una lista de frases positivas que hagan referencia a su economía, bienes y posesiones materiales.</p> <p>Los colaboradores comparten sus frases, dentro de la videoconferencia.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 7: SOY CAPAZ DE ADMINISTRAR BIEN MI DINERO

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Conocer estrategias para administrar las finanzas personales	Inicio	<p>Bienvenida de os participantes</p> <p>Proyección de video: La regla del 50/30/20 para administrar mejor tu dinero</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=OxjX4iRImF0</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es necesario planificar los gastos que realizaremos durante el mes?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Aplicación de la regla del 50/30/20</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivas para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>En un archivo Word o PPT, los colaboradores elaboran una planificación de los ingresos, gastos y ahorros del presente mes.</p> <p>Los colaboradores realizan comentarios sobre su experiencia al planificar su economía.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 8: EXPECTATIVA DE MI FUTURA VIDA ECONÓMICA

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Reconocer la importancia de mantener una visión positiva sobre el propio futuro económico	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video: Afirmaciones para Atraer Dinero, Éxito y Abundancia</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=T50oMIZdHuc</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es tener una expectativa positiva sobre nuestro futuro económico?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Elaboración del tablero de sueños y libreta de la abundancia</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>En un archivo Word o PPT, los colaboradores elaboran su tablero de sueños y su libreta de la abundancia.</p> <p>Los colaboradores realizan comentarios sobre su experiencia al desarrollar la actividad.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 9: MI TRABAJO ME BRINDA FELICIDAD Y SATISFACCIÓN

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Reflexionar acerca de la importancia que tiene la actividad laboral	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video: Ama lo que haces...</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=AGDjd-FmWBo</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es necesario valorar el trabajo que tenemos?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p> <p>Padlet</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Dinámica: “Mi trabajo es importante por ...”</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>En la plataforma Padlet, los colaboradores escriben de afirmaciones positivas sobre el trabajo que realizan en la actualidad.</p> <p>Los colaboradores realizan comentarios sobre su experiencia al desarrollar la actividad.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 10: PUEDO GESTIONAR EL TIEMPO SIN PROBLEMAS

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Aprender a gestionar de manera óptima el tiempo.	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video: Gestión del tiempo</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=wAqvLBRnd9s</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es necesario planificar nuestras actividades y tener un adecuado control del tiempo?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Aplicación de la técnica de gestión del tiempo de Eisenhower</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>Utilizando una plantilla en formato Word, los colaboradores aplican la técnica de gestión del tiempo de Eisenhower.</p> <p>Los colaboradores realizan comentarios sobre su experiencia al desarrollar la actividad.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 11: MI MOTIVACIÓN ME PERMITE CUMPLIR CON MIS OBJETIVOS DIARIOS

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Incentivar a los participantes a ejecutar sus labores de manera satisfactoria y óptima.	Inicio	Bienvenida de los participantes Proyección de video: Motivación al levantarte	Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión. Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=qsH1qOa2zHY Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado. ¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es necesario estar motivados para ejecutar nuestras actividades laborales diarias?	Ppt Laptop Internet Video online	20 min
	Desarrollo	Dinámica: "Yo me comprometo a..."	La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema. En un archivo Word o PPT, los colaboradores redactan un compromiso personal sobre la motivación que mantendrán a diario en adelante. Los colaboradores realizan comentarios sobre su experiencia al desarrollar la actividad.		40 min
	Cierre	Agradecimiento y despedida	Cierre y conclusiones. La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.		10 min

SESIÓN 12: CONTRIBUYO A UNA CONVIVENCIA LABORAL POSITIVA

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Poner en práctica las actitudes y comportamiento para el trabajo en equipo efectivo	Inicio	Bienvenida de los participantes Proyección de video: Compañerismo en el trabajo	Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión. Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=VADR6RNTJMk Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado. ¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es importante contribuir a establecer una convivencia saludable en el trabajo mediante la expresión de emociones y sentimientos positivos?	Ppt Laptop Internet Video online	20 min
	Desarrollo	Dinámica: ¿Cómo contribuir a una convivencia laboral saludable?	La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema. Se divide a los colaboradores en sesiones de grupo pequeño de 6 integrantes, y se les solicitará que de forma conjunta contesten la pregunta planteada. Cada uno de los grupos expone sus respuestas.		40 min
	Cierre	Agradecimiento y despedida	Cierre y conclusiones. La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.		10 min

SESIÓN 13: IMPORTANCIA DE LA EMPATIA EN MIS RELACIONES INTERPERSONALES

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Propiciar la empatía para mejorar sus relaciones interpersonales	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video: La cadena de la empatía</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=AGDjd-FmWBo</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es importante la empatía en la relación que establecemos con los demás?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Actividad: Elaboración del mapa de la empatía</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>En una plantilla en archivo Word o PPT, los colaboradores elaboran su mapa de la empatía.</p> <p>Los colaboradores comparten sus productos durante la videoconferencia.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 14: ELABORO UNA MATRIZ FODA DE MI RELACIÓN DE PAREJA

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Analizar la relación de pareja mediante una matriz FODA	Inicio	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Proyección de video: Reflexión - cuida a tu pareja</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=B_E92ZOau1Y</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es necesario cuidar nuestra relación de pareja?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Actividad:</p> <p>Elaboración de matriz FODA de la relación de pareja</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivos para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>En una plantilla en archivo Word o PPT, los colaboradores elaboran una matriz FODA de su relación de pareja.</p> <p>Los colaboradores realizan comentarios sobre su experiencia al desarrollar la actividad.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 15: PUEDO BRINDARLE A MI PAREJA LA FELICIDAD QUE MERECE

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Reflexionar acerca de la importancia se le otorga a la relación de pareja	Inicio	<p>Bienvenida de os participantes</p> <p>Proyección de video: "El secreto para hacer feliz a tu pareja"</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Se proyecta el video: https://www.youtube.com/watch?v=yiVPILPF4go</p> <p>Los colaboradores responden las interrogantes propuestas por la facilitadora, sobre el video proyectado.</p> <p>¿Qué observaron en el vídeo? ¿Es importante preocuparnos por lo que nuestra pareja siente?</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> <p>Video online</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Dinámica: "Yo me comprometo a..."</p>	<p>La facilitadora utiliza dispositivas para realizar la exposición teórica del tema.</p> <p>En un archivo Word o PPT, los colaboradores redactan un compromiso personal sobre como contribuirán para que su relación de pareja mejore.</p> <p>Los colaboradores realizan comentarios sobre su experiencia al desarrollar la actividad.</p>		40 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

SESIÓN 16: DESPEDIDA Y CIERRE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR PSICOLOGICO

Objetivo Específico	Momentos	Actividad	Descripción	Materiales	Tiempo
Cierre del programa y reflexiones finales	Inicio	<p>Bienvenida de las participantes</p> <p>Dinámica: Yo me llevo...</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes y a la vez se agradece por su presencia en la sesión.</p> <p>Con ayuda de una ruleta virtual de APP Sorteos, donde figura los nombres de todos los participantes, cada uno de ellos es elegido al azar para indicar que se lleva del programa ejecutado en el que ha participado.</p>	<p>Ppt</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p>	20 min
	Desarrollo	<p>Aplicación del postest – Cuestionario JSS</p>	<p>La facilitadora brindará las pautas para responder el cuestionario JSS para evaluar el estrés laboral, en formato digital Google Forms.</p>	<p>Enlace APP Sorteos</p> <p>Enlace Google Forms</p>	20 min
	Cierre	<p>Agradecimiento y despedida</p>	<p>Se les pedirá a los participantes en caso de tener dudas hacer sus respectivas preguntas.</p> <p>La facilitadora cierra la sesión, agradeciendo la participación de cada uno de los colaboradores.</p>		10 min

Anexo 9

Declaratoria de Originalidad de Autor

Yo, Flor Milagros Acosta Tirado, egresada de la Escuela de Posgrado y Programa académico de Intervención Psicológica de la Universidad Cesar Vallejo (Sede Trujillo) declaro bajo juramento que los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado:

“PROGRAMA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA AFRONTAR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN MUNICIPAL DE OTUZCO, AÑO 2021”: ESTUDIO DESCRIPTIVO PROPOSITIVO

Es de mi autoría, por tanto, declaro que el Trabajo de Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 20 de diciembre del 2021.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ VEGA JUAN LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Programa de bienestar psicológico para afrontar el estrés laboral en los colaboradores de una Institución Municipal de Otuzco, año 2021: estudio descriptivo propositivo", cuyo autor es ACOSTA TIRADO FLOR MILAGROS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 08 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ VEGA JUAN LUIS DNI: 16739701 ORCID 0000-0002-2639-7339	Firmado digitalmente por: RVEGAJL el 08-01-2022 14:13:50

Código documento Trilce: TRI - 0259866