



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

**Propuesta de programa de afrontamiento al estrés laboral en  
personal de un Centro de Salud de San Ignacio, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Intervención Psicológica

**AUTORA:**

Ruiton Ramirez, Hahelita Filomena ([orcid.org/0000-0001-6528-8752](https://orcid.org/0000-0001-6528-8752))

**ASESOR:**

Dr. Rodriguez Vega, Juan Luis ([orcid.org/0000-0002-2639-7339](https://orcid.org/0000-0002-2639-7339))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos de Intervención Psicológica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El siguiente trabajo está dedicado a Dios por ser mi guía, cuidarme, darme la sabiduría necesaria y acompañarme en este proceso de aprendizaje continuo y enriquecedor.

Así mismo va dedicado a mi familia, quien me brinda su amor incondicional, apoyo, consejos, comprensión y ayuda con los recursos necesarios para el logro de esta meta.

Además, a los asesores por su paciencia, dedicación y constante orientación para lograr elaborar y concluir esta investigación.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por permitirme llegar a este momento, por guiarme y acompañarme. A mi familia por su amor, esfuerzo, dedicación, por estar pendientes y celebrar mis logros, además por permitir mi desarrollo y crecimiento en el ámbito profesional.

Así mismo, quiero agradecer a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de poder formarme profesionalmente, de igual manera a mis docentes quienes formaron parte de mi crecimiento profesional e impartir siempre los conocimientos necesarios, en especial a los asesores Juan Luis Rodríguez Vega, Lourdes Zhuleim Agreda Romero y Lina Iris Palacios Serna, por acompañarme en cada paso del desarrollo de esta tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1.Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2.Variables y operacionalización.....	14
3.3.Población muestra y muestreo.....	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5.Procedimiento .....	17
3.6.Método de análisis de datos.....	17
3.7.Aspectos éticos .....	17
IV.RESULTADOS.....	18
V.DISCUSIÓN .....	24
VI.CONCLUSIONES .....	30
VII.RECOMENDACIONES .....	31
Referencias .....	32
Anexos	

## Índice de tablas

	Pg.
Tabla 1 <i>Clasificación de los niveles de estrés presentados por el personal del Centro de Salud</i>	18
Tabla 2. <i>Distribución de los participantes según género</i>	20
Tabla 3. <i>Distribución de los participantes según estado civil</i>	22
Tabla 5. <i>Matriz de operacionalización de las variables</i>	39

## Índice de figuras

	Pg.
Figura 1. <i>Clasificación de los niveles de estrés presentados por el personal del Centro de Salud</i>	19
Figura 2. <i>Distribución de los participantes según género</i>	21
Figura 3. <i>Distribución de los participantes según estado civil</i>	23

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo plantear un programa de afrontamiento al estrés laboral en personal de un Centro de Salud de San Ignacio; para ello se aplicó la Escala de Estrés Laboral en una muestra de 29 profesionales de edades que oscilan entre 23 a 53 años, elegidos por un muestreo no probabilístico por conveniencia. En cuanto a los niveles de estrés en el personal del Centro de Salud se encontró la presencia de un nivel alto en un 48% de ellos, así mismo un 17% de la muestra presentó promedio alto, el 11% un promedio bajo, mientras un 24% del personal presentó un nivel bajo de estrés laboral. De igual manera se determinó según los datos obtenidos que no existe diferencia significativa del estrés en cuanto a su género y estado civil. Finalmente se concluye que en su mayoría el personal del Centro de salud presenta niveles de estrés alto, motivo por el que se plantea un programa de afrontamiento de trece sesiones basadas en el enfoque cognitivo conductual.

Palabras clave: estrés laboral, nivel de estrés, personal de salud, programa de afrontamiento, enfoque cognitivo conductual.

## **Abstract**

The objective of the study was to propose a program for coping with work stress in the personnel of a San Ignacio Health Center; For this, the Labor Stress Scale was applied to a sample of 29 professionals aged between 23 and 53 years, chosen by a non-probabilistic sampling for convenience. Regarding the levels of stress in the personnel of the Health Center, the presence of a high level was found in 48% of them, likewise 17% of the sample presented a high average, 11% a low average, while a 24% of the staff presented a low level of work stress. In the same way, it was determined according to the data obtained that there is no significant difference in stress in terms of gender and marital status. Finally, it is concluded that most of the Health Center staff have high levels of stress, which is why a coping program of thirteen sessions based on the cognitive behavioral approach is proposed.

Keywords: work stress, stress level, health personnel, coping program, cognitive behavioral approach.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad se ha identificado en el mundo laboral una epidemia que día a día se va incrementando, sin distinciones de edad, género, religión, ocupación, raza u otro dato sociodemográfico; siendo así que el estrés puede originarse por diferentes causas y a su vez provocar problemas en la salud y dificultades para el desenvolvimiento adecuado del individuo en su entorno (Herrera-Covarrubias et al., 2017); es decir, es un fenómeno cada vez más frecuente que atenta contra el bienestar físico, psicológico y social del individuo (Del Hoyo, 2004) en todas las etapas de su vida (Patlán, 2019).

En Latinoamérica también se evidencia la prevalencia del estrés laboral, un estudio en México reveló que más del 70% de 180 trabajadores lo presentaba, teniendo en cuenta que difería la intensidad desde leve a severa (Gómez-Aranda et al., 2021). Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determina que el 10% de colaboradores experimentan depresión, ansiedad y estrés en países como Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Finlandia (Wardhana, 2018). Cabe señalar que, esta problemática podría evitarse si las organizaciones incentivaran a sus colaboradores y vigilaran su clima organizacional, puesto que se atacaría al estrés priorizando el bienestar y la salud de cada trabajador, lo que va a mejorar el desempeño en sus labores e influir positivamente en las ganancias de la organización (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016).

El ser humano se expone constantemente a situaciones nuevas que pueden alterar su estilo de vida generando efectos perjudiciales para su salud física y emocional; estos estresores generados por el clima organizacional, comunicación, conflictos con los superiores, relaciones intralaborales u otros factores, dan paso de esta manera al estrés laboral, siendo este un desequilibrio entre el esfuerzo realizado para el logro de una meta y las recompensas que se reciben por el mismo (Paima-Olivari et al., 2019).

El estrés ha sido experimentado en niveles altos y muy altos por la mayoría de colaboradores que se desenvuelven en ocupaciones como la docencia, administración, enfermería, obreros (Giraldo, 2014), reporteros, periodistas (Wardhana, 2018); sin quedar exonerados los empleos relacionados al ámbito de

salud, en donde la incidencia de estrés es grave, puesto que además de afectar al profesional también influye en el paciente que llega solicitando una atención y requiere cuidado (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016), por ejemplo el personal de una ambulancia también experimenta situaciones estresantes o eventos traumáticos, mismos que pueden generar angustia psicológica y síntomas de estrés postraumático y depresión (Reti et al., 2022).

Así también se reconoce la relación entre los aspectos psicosociales y el estrés crónico, mismo que se ha reportado como el punto de partida de enfermedades cardiovasculares, que son reconocidas como una de las principales causas de muerte a nivel mundial, siendo así que hasta el 2012 se reportaron casi 18 millones de defunciones, cifra que podría ascender a más de 23 millones hasta 2030; de igual manera se ha asociado al estrés con el desarrollo de cáncer, llegando a diagnosticarse 14 millones de casos nuevos además de los más de 8 millones de muertes provocadas por tal diagnóstico; adicionalmente se ha relacionado la exposición a situaciones estresantes con cambios conductuales, endocrinos (Herrera-Covarrubias et al., 2017), con trastornos gastrointestinales, dermatológicos y musculares (Giraldo, 2014).

A nivel emocional, el estrés puede producir insomnio, sentimientos de frustración, angustia, depresión, ansiedad, baja autoestima, bloqueo mental; en el aspecto conductual podría fundar adicciones, agresividad, apatía; en cuanto al ámbito social se puede identificar distanciamiento, conflictos en sus relaciones interpersonales en el entorno familiar, social y laboral; en el que se observa un cambio en cuanto al rendimiento y producción, generando ausentismos, conflictos, accidentes laborales; los cuales repercuten en el colaborador en relación a su calidad de vida (Giraldo, 2014) y satisfacción con la misma, motivo por el que en las organizaciones se deben implementar programas de asistencia al colaborador (Matika & Muromo, 2021).

En este sentido, se identifica el estrés laboral como una problemática a nivel mundial, que se presenta en cualquier ámbito en el que se desenvuelva el individuo, sin excepciones por la profesión o labor que se ejerza, provocando efectos a nivel de salud física y emocional; cabe mencionar que, si bien es cierto esta variable ha sido estudiada en diferentes contextos, escasos son los estudios que a partir de los

datos encontrados elaboraron una propuesta para intervenir y abordar el estrés laboral en el ámbito de salud. Tomando en cuenta lo señalado, se propuso la interrogante ¿Cómo sería el programa de afrontamiento al estrés laboral en personal de un Centro de Salud de San Ignacio? Cabe indicar que, la elaboración del presente estudio tiene aporte en la Psicología, ya que el producto propuesto servirá para poder abordar la problemática que se está presentando en el personal de salud, así mismo dicha información será un punto de referencia para la realización de nuevas investigaciones en poblaciones con las mismas características.

En consecuencia, esta investigación se estableció como objetivo plantear un programa de afrontamiento al estrés laboral en personal de un Centro de Salud de San Ignacio; para esto se recurrió a la determinación del nivel de estrés laboral que presenta el personal, además de señalar la prevalencia del estrés a partir del género y estado civil de los participantes, para luego diseñar las sesiones a partir de la identificación de las herramientas y estrategias de afrontamiento al estrés laboral, y por último fundamentar el programa bajo el enfoque cognitivo conductual.

## II. MARCO TEÓRICO

Cabe mencionar que se realizaron investigaciones a nivel internacional, en España, Esteban (2014) realizó una intervención preventiva del estrés laboral en mujeres inmigrantes latinoamericanas que trabajan fuera de su hogar, determinando que el género es un factor influyente en el padecimiento del estrés; para ello se identificaron los estresores, recursos personales, sociales y materiales con los que cuentan, para luego fortalecerlos y brindarles herramientas para poder afrontar oportunamente el estrés en situaciones que sean o no laborales; por lo que emplearon la escala de estrés percibido, cuestionario de afrontamiento de estrés; el programa diseñado constó de 8 sesiones, fuera de una sesión informativa previa, trabajándose en las mismas temas como conceptualización del estrés, emociones, autoestima, estrategias de afrontamiento, asertividad, técnicas de relajación, resiliencia.

En el mismo contexto se planteó un ensayo para evaluar la eficacia de un programa de 4 sesiones basado en atención plena y autocompasión ante un programa estándar de 8 sesiones, con el fin de disminuir el estrés laboral y agotamiento en el contexto de medicina familiar y comunitaria, tutores y residentes de enfermería; para lo que emplearán instrumentos como el Cuestionario de estrés percibido (PSQ) y el Inventario de agotamiento de Maslach (MBI); los resultados serán evaluados a través de un análisis bivariados y multivariados (regresión lineal múltiple), mismo que confirmaría si el programa abreviado es igual de efectivo como el programa estándar (Pérula-de Torres et al., 2019).

Así mismo, en China, se ejecutó un estudio para resumir y analizar las características del estrés que presentan las enfermeras durante sus labores, además de precisar la influencia del programa de asistencia al empleado (PAE), para ello se dividió el grupo en un grupo control y otro grupo experimental, obteniéndose que a mayor presión laboral se tenía peor salud mental, encontrando que las enfermeras presentaban estrés laboral relativamente alto; de igual manera tras la aplicación del programa se mejora el estado psicológico y la labor de los profesionales (Yue et al., 2020).

En Egipto se realizó un estudio con el fin de analizar el impacto de un programa de gestión de tiempo en el estrés laboral de los jefes de enfermería, este fue elaborado bajo el esquema de una investigación cuasiexperimental con pre y post test aplicados a 115 jefes de los hospitales universitarios de Ain-Shams; encontrando que existe una diferencia significativa entre los resultados de pre, post y pre seguimiento en relación al nivel de conocimientos y habilidades para gestionar su tiempo, las pérdidas de tiempo y el estrés laboral, es decir, después de la implementación del programa de gestión de tiempo se ha dado a notar una disminución en el nivel de estrés experimentado por los jefes que fueron parte del estudio (Marwa et al., 2021).

Por otro lado, en Sudamérica, específicamente en Colombia, se elaboró un trabajo que buscaba la identificación y comparación de los síntomas y niveles de estrés que caracterizaban a la población estudiantil y las técnicas adoptadas para poder abordarlo, este estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y comparativo; se emplearon como instrumentos el cuestionario para la evaluación del estrés y la Escala de estilos y estrategias de afrontamiento; resultando que tanto hombres como mujeres presentan niveles altos de estrés y emplean la solución de problemas, evitación emocional, reacción agresiva, expresión de la dificultad de afrontamiento y evitación cognitiva para atacar las situaciones estresantes que se presentan (Ospina, 2016).

Además, en Argentina, Alvarez (2017) realizó un proyecto sobre el rol del estrés en los médicos, siendo esta profesión una de las más estresantes, con el fin de diseñar un taller psicoeducativo de afrontamiento al estrés de acuerdo a los resultados obtenidos, mismo que constará de 11 sesiones, en las que se trabajará la conceptualización del estrés, técnica de relajación muscular progresiva, meditación respiracional, mindfulness, técnica de inoculación del estrés y técnica de meditación guiada.

En Ecuador se diseñó una propuesta de investigación para implementar un programa basado en la activación física para contrarrestar el estrés laboral de los profesores de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), considerando que su nivel de estrés puede llegar a ser crónico; para ello se

emplearon técnicas de recolección de datos como la encuesta, entrevista, historia de vida y la observación, para la indagación sobre las manifestaciones, percepciones, vivencias y efectos del estrés que han experimentado los docentes; encontrándose como resultados la influencia de los factores estresantes en los maestros y a su vez en el alumnado y su aprendizaje (Obregón, 2019).

Adicionalmente, se identifican algunos estudios a nivel nacional, en Chiclayo Capristán (2018) diseñó un programa para el manejo de estrés laboral con el fin de mejorar el rendimiento del personal de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, el trabajo fue pre experimental de tipo aplicativo, propuso 5 sesiones que trabajaban concepto, causas, manejo y soluciones del estrés, mismas que tras su desarrollo influyeron levemente en el desempeño de los trabajadores, atribuyendo ello al escaso tiempo en el que se ejecutó el programa.

Igualmente, Aguilar y Fernández (2019) buscaban realizar un análisis de los factores que producen el estrés laboral en los colaboradores de una Institución Educativa en Ferreñafe, además de comprobar que el programa de bienestar psicológico ayudaría a reducir la problemática; el estudio tuvo un diseño pre experimental de tipo aplicativo, el instrumento que usaron como pre y post test es el cuestionario de estrés laboral, además del programa compuesto por 12 sesiones que abarcaron las relaciones positivas, autoaceptación, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida, mismo que tras su aplicación demostró su efectividad al disminuir el nivel medio de estrés que evidenciaban los colaboradores.

A su vez en Arequipa se trabajó la implementación de un programa de intervención para disminuir el estrés laboral en operarios de mantenimiento en una mina, motivo por el que se empleó el cuestionario de la OIT-OMS antes de la aplicación del programa, diseñado con 10 sesiones en las que se trabajaron la conceptualización del estrés laboral, emociones y pensamientos, estructura organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, pensamiento estratégico, mindfulness, técnicas de relajación y estrategias de afrontamiento; los resultados arrojaron que todo el personal padece de estrés en niveles que varían por factores como los años de experiencia, cantidad de hijos y estado civil; cabe mencionar que posterior al

programa los niveles de estrés se han reducido (Ccapa y Goyzueta, 2019), estos datos evidencian la importancia de la realización de un trabajo emocional con los colaboradores.

En el mismo contexto, De La Puente (2019) inició un trabajo que buscaba hacer una evaluación de la efectividad de una intervención cognitiva basada en Mindfulness en personal que promueve la salud, para ello empleó la Escala de Estrés Percibido misma que sirvió para la recolección de datos antes y después del programa, que tuvo una duración de 6 sesiones que se basaron en la meditación, visualización y exploración corporal, respuesta de relación, postura de yoga, nervio vago, modificación de patrones que inducen al estrés y su integración en la vida cotidiana; se reportó tras el desarrollo del programa una reducción significativa del estrés que fue percibido inicialmente por los colaboradores.

De igual manera Espedilla y Puma (2020) aplicaron un programa con el fin de reducir los estresores que afectan a los trabajadores arequipeños de la Municipalidad de Miraflores, para lo que emplearon el Cuestionario para la evaluación del estrés y un programa de 10 sesiones vivenciales basadas en la risoterapia, concientización, información, compromiso, liderazgo, motivación, fortalecimiento de vínculos, espacios de trabajo favorables, técnicas de relajación y retroalimentación; tras la ejecución de las mismas se concluyó que los colaboradores disminuyeron su nivel de estrés, puesto que inicialmente el 80% estaba en un nivel muy alto, alto y medio.

También en Piura se analizó cuanto repercute un programa de Outplacement en los niveles de estrés en los trabajadores de una distribuidora de gas, fue un estudio transversal con diseño pre experimental, en el que se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT para determinar los niveles de estrés pre y post al programa, mismo que trabajó sesiones en base a las siguientes fases: balance, proyecto profesional, plan de acción, campaña de búsqueda y proceso de integración; las que fueron abordadas a lo largo de 12 sesiones que influyeron en la disminución del estrés presentado previamente por los colaboradores, de los cuales el 60 y 20% tenían estrés y alto estrés (Sanchez, 2019).

Una investigación ejecutada en Chimbote tuvo como fin establecer la influencia de un programa de bienestar emocional en el estrés laboral del personal del puesto de salud Nuevo Chimbote, su muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores, de los que el 30% tienen un nivel de estrés alto, a su vez igualando en porcentaje el estrés medio, mientras el 40% restante presentó un estrés bajo; este fue un trabajo pre experimental para el que se empleó el cuestionario de Estrés laboral JSS, y un programa de 12 sesiones basadas en estrategias cognitivas conductuales, que fueron desarrolladas y plasmaron una respuesta positiva en cuanto a la disminución del estrés (León, 2020).

En Huánuco, Cisneros (2019) buscó plasmar la influencia de un programa terapéutico en el estrés presentado por el personal de Salud de la Micro Red Margos, este estudio tuvo un diseño pre experimental, empleó entrevistas, un test psicológico y un programa terapéutico cognitivo conductual, mismo que estuvo compuesto por 10 sesiones con contenidos como: definición, características y prevención del estrés, terapia de respiración y relajación, bloqueo de pensamiento, ABCDE, pensamientos automáticos, creencias irracionales, habilidades sociales, visualización e imaginación, inoculación al estrés y modelamiento encubierto; cabe resaltar que los resultados demostraron la eficacia del programa en la reducción del estrés en el personal de salud, puesto que se observaron cambios en sus estilos de vida, ambiente, síntomas y relaciones interpersonales.

En el contexto trujillano, Ariza (2016) evaluó la eficacia del programa basado en pausas activas en el estrés laboral del personal administrativo de la Clínica Sanna, del cual el 26.7% presentaba un nivel leve, el 46.7% un nivel moderado y el 26.7% un nivel severo de estrés laboral; fue un trabajo de tipo experimental de corte longitudinal, el instrumento que se usó fue el Cuestionario de estrés laboral, además del programa en donde se trabajaron con ejercicios respiratorios y elongaciones, mismos que comprobaron su efectividad para combatir el estrés.

De igual manera el estudio realizado por Vargas (2017), buscó comprobar cuan eficaz es el programa de pautas activas en el personal administrativo de la empresa Danper en cuanto al estrés que presentan, para ello como pre y post test usó el Cuestionario de estrés laboral; mismo que inicialmente arrojó que el 2% de



colaboradores tenía un nivel leve, el 74.3% un nivel moderado y el 23.8% un nivel severo de estrés; esta investigación es de tipo explicativo con diseño experimental, concluyendo que el programa influye en la reducción de los niveles de estrés presentados por los trabajadores.

Cabe resaltar que el término estrés fue empleado en 1936 por Hans Selye, para referirse a una respuesta no específica del cuerpo ante una demanda que implicaría un cambio (International Labour Organization, 2016), las demandas pueden ser fisiológicas o psicológicas, se experimentan cuando la situación que se percibe excede de las capacidades o recursos del individuo, llegando a amenazar su propio bienestar (Wardhana, 2018).

El estrés define al resultado del proceso de adaptación que sufre la mente y cuerpo de una persona que se enfrenta a una situación que requiere de esfuerzo físico, psicológico y emocional; esto puede suceder por temas económicos, laborales o situaciones que suponen un cambio y asumir retos para los que no se está preparado; cabe mencionar que, al aumentar el estrés se podrían mejorar el estado de salud y el rendimiento, siempre y cuando no ocurra con mucha frecuencia e intensidad (Del Hoyo, 2004); motivo por el que algunas investigaciones concluyen que un poco de estrés es bueno para la salud; se debe tener en cuenta que, si el estrés diario se va acumulando puede convertirse en una fuente excesiva de estrés (Wardhana, 2018).

Por ello es necesario diferenciar entre el estrés bueno o *eustress* y estrés malo o *distress*, el primero se requiere en la vida cotidiana para cuidar al organismo y ayudarnos a superar; mientras el segundo ocasiona una reacción excesiva al estrés, manifestada por una demanda fuerte y prolongada de actividad, llegándonos a afectar de manera psicológica y física por la gran cantidad de energía que produce y no se consume (Del Hoyo, 2004).

En relación al estrés laboral se origina por el desbalance que sufre la persona al intentar adaptarse a las presiones tanto internas como externas entre sí mismo, su puesto de trabajo o la empresa donde labora; sobre todo cuando no se cuenta con las defensas y recursos necesarios para afrontar determinada situación (Del Hoyo,

2004); así mismo varios estudios reportaron que esta problemática se presenta en casi todos los países en el mundo (Patlán, 2019).

El estresor es la situación o agente que provoca una respuesta estresante, y esta significa una alerta a nivel mental y físico para el individuo; estos estresores pueden ser: (a) *del ambiente físico*: iluminación, ruido, temperatura, contaminación; (b) *relacionados al contenido de la tarea*: carga mental, control sobre la tarea; (c) *vinculados a la organización*: conflicto, ambigüedad del rol, jornada laboral, relaciones interpersonales, crecimiento profesional (Del Hoyo, 2004), sensación de no recibir el apoyo de su supervisor o compañeros (Patlán, 2019).

Para Del Hoyo (2004) entre las consecuencias del estrés se pueden identificar en: (a) nivel *físico* algunos trastornos: gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, sexuales, dermatológicos, musculares, cefaleas, dolores crónicos, insomnio, trastornos inmunológicos, escasez de apetito, artritis reumatoide; (b) nivel *psicológico* tras una alteración en el sistema nervioso repercute en el cerebro y posterior a ello se ve una influencia en la conducta, como: preocupación excesiva, dificultad para tomar decisiones, confusión, problemas para concentrarse o prestar atención, falta de control, desorientación, olvidos, bloqueos mentales, cambios de humor, hipersensibilidad, vulnerabilidad a sufrir accidentes, consumo de fármacos, alcohol, trastornos de sueño, ansiedad, miedos, fobias, adicciones, alteración en la conducta y la alimentación, trastornos en la personalidad; (c) efectos en la *organización*, tales como: influencia negativa en el rendimiento y productividad, ausentismo, incapacidad laboral, pérdida de producción, mal ambiente de trabajo, rotación en los puestos de trabajo, dificultades en las relaciones, baja calidad en el producto o servicio.

La terapia cognitivo conductual se enfoca en el cambio conductual, puesto que concibe que la cognición es causante del comportamiento de los seres humanos, por ende, se debe intervenir en el pensamiento, es decir, existe una relación de causa y efecto que se produce entre los pensamientos y el comportamiento de los individuos, entonces al intervenir las condiciones se logrará un cambio en las conductas (Esquivias, 2019).

El enfoque cognitivo conductual plantea tres fases para llevar a cabo un programa grupal bajo sus bases, en la *primera fase* se realiza una presentación del profesional y los participantes, se establecen normas para el desarrollo de las sesiones, además se exponen conceptos teórico-prácticos sobre la sintomatología, evolución y desarrollo del estrés, también se presentan primero teóricamente las principales técnicas de afrontamiento como técnicas de relajación, entrenamiento en respiración diafragmática y relajación muscular progresiva de Jacobson, posteriormente se llevan a la práctica; en la *segunda fase* se ejecuta el entrenamiento en solución de problemas, se propone diferenciar la preocupación del problema, se realizan ejercicios fase a fase, además del registro de nuevos comportamientos y sentimientos ante situaciones que puedan presentarse, por último, en la *tercera fase* se trabaja la inoculación al estrés, es decir, se entrena a los participantes con habilidades para hacer frente a situaciones estresantes, logrando que puedan entender su problema desde un enfoque específico al seleccionar las técnicas que mejor se ajuste a la demanda de la situación que enfrenta (Lagos et al., 2020).

Este enfoque se basa en erradicar los pensamientos y comportamientos que perjudican a los seres humanos, para poder reemplazarlos por otros positivos que generen salud y bienestar; además percibe como base la experiencia del aprendizaje para el logro de la resolución de problemas (Esquivias, 2019).

*Entre los tipos de técnicas y terapias cognitivo conductuales se pueden encontrar las siguientes (Esquivias, 2019)*

*Reestructuración cognitiva:* Tipo de intervención que busca establecer pensamientos más adaptativos en los individuos, puesto que las emociones son el resultado de pensamientos desadaptativos, fue desarrollada por Beck y Ellis.

*Habilidades de afrontamiento:* Técnica que se enfoca en el desarrollo de habilidades para que el individuo sea capaz de afrontar las situaciones estresantes que puedan presentarse, fue llevada a la práctica por Lazarus y Folkman.

*Solución de problemas:* Tipo de terapia que busca desarrollar estrategias generales para resolver los diversos problemas en el ámbito personal, fue desarrollada por D' Zurilla Goldfried.

*Entrenamiento en inoculación de estrés:* Conjunto de técnicas expuestas por Meichenbaum que facilitan el abordaje de ansiedad, actualmente es aplicada en personas que sufren de estrés.

*Desensibilización sistemática:* Joseph Wolpe desarrolló esta técnica de exposición, misma que se aplica en trastornos de ansiedad y conductas de evitación, consiste en guiar a la persona para lograr un estado de relajación con la ayuda de su imaginación además de la presentación gradual de estímulos que aumenten su ansiedad, hasta conseguir que la ansiedad disminuya o se extinga.

*Psicoeducación:* Consiste en proporcionar información al individuo, para que de esta manera adquiera seguridad que colabore con su mejoría.

*Detección de pensamientos automáticos:* Se ayuda para que la persona evoque situaciones y reacciones ante las mismas, es decir, hechos que acontecieron previamente, de esta manera se van a analizar e interpretar los pensamientos automáticos y conductas de ese momento, empleando auto registros.

*Uso de imágenes:* Se emplean imágenes para el desarrollo de habilidades y modificación de sus pensamientos, por ejemplo, se presentan imágenes donde el paciente afronta situaciones estresantes, de esta manera se instruye cognitivamente para inducir pensamientos sensatos.

*Visualización cognitiva:* Se enseña a la persona para que aprenda a entrar en un estado de relajación, presentándole imágenes que le generan tranquilidad, logrando que se distraiga de las cogniciones inadecuadas.

*Negación de problemas:* Se realiza una lista de los problemas que aquejan a la persona, para que clasifique según la relevancia que tiene en su vida.

*Programación de actividades alternativas:* Se busca que el individuo reemplace con una actividad alterna la conducta problema que se está presentando.

*Entrenamiento asertivo:* Se aprende la asertividad, en base al respeto, empatía y la resolución de problemas oportunamente.

*Relajación progresiva de Jacobson:* A través de esta técnica se tensa, destensa y relaja los músculos del cuerpo, logrando un estado de relajación.

*Ensayo conductual y role playing:* Este proceso implica recordar situaciones vividas, para que mediante el modelado y entrenamiento de conductas nuevas se vayan implementando comportamientos nuevos para que los lleven a la práctica.

*Entrenamiento en habilidades sociales:* Se prepara para que los individuos sean capaces de ampliar su círculo social, relacionándose con otras personas.

*Modelado:* Se basa en el aprendizaje por observación, planteado por Bandura, que consiste en aprender conductas nuevas, motivando y modificando la valencia emocional.

*Terapia racional emotiva:* Se basa en las creencias y emociones que surgen a partir de la percepción de la realidad que tenga el ser humano, logrando el reconocimiento de los pensamientos irracionales que generan problemas a nivel emocional y en el comportamiento.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio empleó un enfoque cuantitativo, puesto que se realizó la recolección de datos para conocer el comportamiento de la variable en la población; así mismo, el tipo de investigación según su orientación es aplicada ya que este trabajo estuvo orientado a lograr un conocimiento que permita la solución de la problemática que se está presentando; el diseño de esta investigación fue no experimental con alcance descriptivo propositivo y corte transversal, al no manipularse o intervenir sobre la muestra en estudio, es decir, se enfocó en la observación y descripción de la problemática que se presenta, para luego proponer una solución a la misma mediante un modelo de intervención, este análisis es ejecutado en un solo momento en el tiempo (Hernández et al., 2014).

Partiendo de lo antes mencionado, se empleará el siguiente esquema:

$$\mathbf{M} \rightarrow \mathbf{O} \rightarrow \mathbf{P}$$

Considerando que:

M: Muestra

O: Observación

P: Propuesta

#### 3.2. Variables y operacionalización

✚ **Variable independiente:** Programa de intervención.

*Definición conceptual:* Programa de afrontamiento al estrés laboral en personal de un Centro de Salud de San Ignacio.

*Definición operacional:* Programa de intervención compuesta por 13 sesiones grupales con diferente contenido, que busca fomentar la práctica

de estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en el personal de un Centro de Salud de San Ignacio.

*Dimensiones:* Planificación, ejecución y evaluación.

*Indicadores:* Planificar con la jefe del establecimiento del Centro de Salud sobre la propuesta del programa de intervención, constatar la viabilidad del Programa y administrar el instrumento de evaluación al personal.

✚ **Variable dependiente:** Estrés laboral.

*Definición conceptual:* El estrés laboral se da “cuando una persona está sometida a situaciones estresantes en relación al trabajo, experimenta diversos síntomas como la angustia, tensión, desgano, ansiedad, preocupación, la sensación de poco o ningún control sobre las exigencias del trabajo; originando desbalances en su desarrollo laboral” (Suárez, 2013, p. 34).

*Definición operacional:* La variable en mención será valorada a través de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS, que mide 2 dimensiones y consta de 25 ítems con siete opciones de respuesta, que van desde nunca es fuente de estrés hasta siempre es fuente de estrés.

*Dimensiones:* La escala está conformada por dos dimensiones, siendo la primera superiores y recursos, mientras la segunda es denominada organización y tiempo.

*Indicadores:* Superiores y recursos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24), organización y tiempo (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

El trabajo se realizó con el personal de salud de una Microred de San Ignacio, Cajamarca; contando con un total de 65 profesionales de la salud

divididos en médicos, psicólogos, enfermeras, obstetras, odontólogos, laboratoristas, digitadores, entre otros. Siendo la población elegible el personal de uno de sus Centros de Salud, quienes contaron con los recursos requeridos para resolver el cuestionario planteado; finalmente la población accesible estuvo compuesta por aquellos que aceptaron participar voluntariamente.

La muestra estuvo conformada por todos los trabajadores del Centro de Salud, que está compuesto por 29 profesionales, entre hombres y mujeres, con edades que oscilan entre 23 y 53 años; pertenecientes a las profesiones de enfermería, técnico en enfermería, laboratorio clínico, tecnología médica, obstetricia, odontología, psicología, medicina y técnico en estadística. En relación a su estado civil, el 48% de participantes estaba conviviendo con su pareja, el 45% soltero(a) y el 7% casado (a).

La muestra se extrajo por muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que la selección de los participantes fue de acuerdo a su disponibilidad y voluntad para colaborar en el estudio (Otzen y Manterola, 2017).

Respecto a los criterios de selección se consideraron a profesionales que estaban laborando en el Centro de Salud y desearon participar voluntariamente. Por otro lado, no se tomaron en cuenta a profesionales que laboran en otras Microredes.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El instrumento que se empleó para recoger los datos sobre la variable en estudio fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, sus autores fueron la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, sustentada por Ivancevich & Matteson, su aplicación puede ser individual o grupal.

Suárez (2013) realizó la adaptación en Perú en una muestra de 197 asesores telefónicos; determinando la validez de contenido mediante criterio de jueces usando análisis binomial resultando puntajes menores a 0,05; en cuanto



a la validez de constructo que fue determinada a través del análisis factorial se obtuvo que el índice de KMO fue 0.953; mientras la confiabilidad fue determinada por alfa de cronbach con un índice de 0,966 que está categorizado en un nivel alto.

### **3.5. Procedimiento**

Para iniciar la recolección de datos se gestionó la aprobación de la jefe del establecimiento del Centro de Salud para poder aplicar la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, ello con la carta de presentación del proyecto emitida por la Escuela de Posgrado de la universidad Cesar Vallejo. Posteriormente la jefe hizo de conocimiento a todo el personal del estudio que iba a realizarse, motivo por el cual se les solicitó que resuelvan el cuestionario que se les brindó, mismo con el que se adjuntó un consentimiento informado y algunos datos personales como edad, estado civil y ocupación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Al finalizar la recogida de datos, se continuará con la elaboración de una base de datos en el programa Microsoft Office Excel, que permitirá luego el diseño de gráficos y tablas que reflejen los resultados obtenidos en el estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación estuvo regida por las normas éticas establecidas en el Código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), en donde se determina que el investigador debe solicitar y contar con el consentimiento informado de los participantes en cuanto a su participación voluntaria en el estudio; primando la salud psicológica antes que los intereses científicos; además la publicación de los datos obtenidos es verídica y no incurrir en falsedad o plagios. Motivo por el que en el consentimiento informado que se les presentó a los participantes se estableció la libertad que tienen de participar o no en el estudio, teniendo en cuenta que los datos obtenidos serán publicados respetando su confidencialidad.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Clasificación de los niveles de estrés presentados por el personal del Centro de Salud*

<b>Nivel de estrés</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nivel de estrés bajo	7	24
Nivel de estrés promedio bajo	3	11
Nivel de estrés promedio alto	5	17
Nivel de estrés alto	14	48
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

En cuanto al nivel de estrés laboral presentado por el personal del Centro de Salud, de acuerdo a los datos presentados en la tabla 1 se identifica que un 48% del personal tuvo un nivel de estrés alto y un 17% presentó un nivel promedio alto; mientras un nivel bajo de estrés fue padecido por el 24% de la muestra, seguido por un 11% que evidenciaron nivel promedio bajo de estrés laboral.

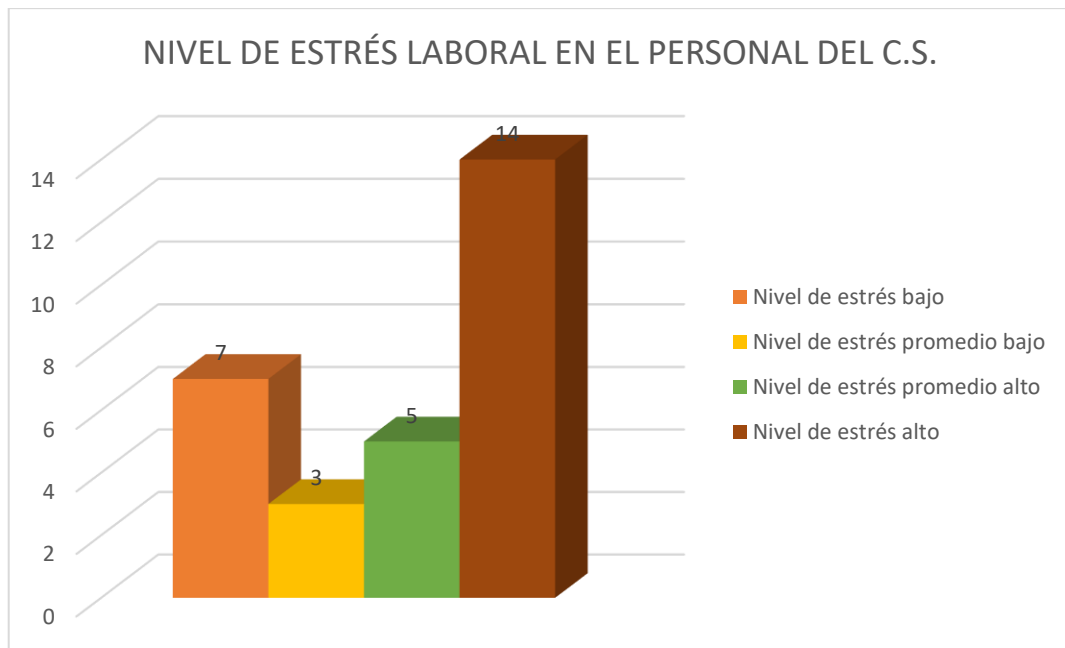


Figura 1

*Clasificación de los niveles de estrés presentados por el personal del Centro de Salud*

De acuerdo a lo presentado en la figura 1 se observa que, el personal de salud en su mayoría, es decir, 14 profesionales presentaron un nivel de estrés alto, seguido de 7 participantes con un nivel bajo, de 5 con nivel promedio alto y 3 indicaron un nivel promedio bajo.

Tabla 2

*Distribución de los participantes según género*

Nivel de estrés	Género			
	Femenino		Masculino	
	f	%	f	%
Alto	8	50	6	46
Promedio alto	3	19	2	15.5
Promedio bajo	0	0	3	23
Bajo	5	31	2	15.5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>45</b>

En relación al personal que participó en el estudio se identificó una muestra representativa del género femenino siendo el 55% del total de participantes, de los cuales el 50% presentaron un nivel de estrés alto, seguido por el 31% de estrés bajo y el 19% de promedio bajo; por otro lado, el 45% fue representado por el género masculino, del que el 46% tenía estrés alto, el 23% promedio bajo, el 15.5% presentó un promedio alto y en el mismo porcentaje se evidenció un estrés laboral bajo.

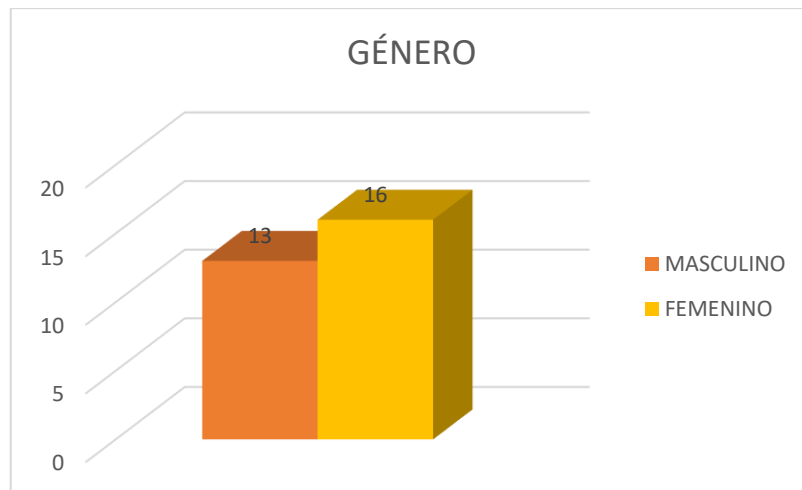


Figura 2

*Distribución de los participantes según género*

En la figura 2 se presenta que la participación en el estudio fue destacada por profesionales del sexo femenino siendo la muestra conformada por 16 (55%) participantes, mientras el sexo masculino por 13 (45%). Debido a esta cercanía numérica en la cantidad de participantes, es que no se pudieron determinar diferencias significativas del padecimiento de estrés laboral a partir del género de los participantes.

Tabla 3

*Distribución de los participantes según estado civil*

Nivel de estrés	Estado civil					
	Conviviente		Soltero		Casado	
	f	%	f	%	f	%
Alto	8	57	5	38	1	50
Promedio alto	1	7	3	23	1	50
Promedio bajo	1	7	2	16	0	0
Bajo	4	29	3	23	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Con respecto al estado civil de los participantes, se encontró que el 48% de los participantes se encontraban conviviendo con su pareja al momento de la evaluación, de los que el 57% evidenció un alto nivel de estrés, el 29% un nivel bajo, seguido de un 7% tanto en nivel promedio alto y promedio bajo de estrés; por otro lado, el 45% de la muestra estuvo soltera, de la que el 38% presentó un nivel alto de estrés laboral, el 23% tenía tanto un promedio alto como un bajo nivel, mientras el 16% tuvo un nivel bajo de estrés; por último el 7% del personal que participó estaba casado, destacando que el 50% del mismo presentó un nivel alto y el porcentaje restante un promedio alto de estrés laboral.

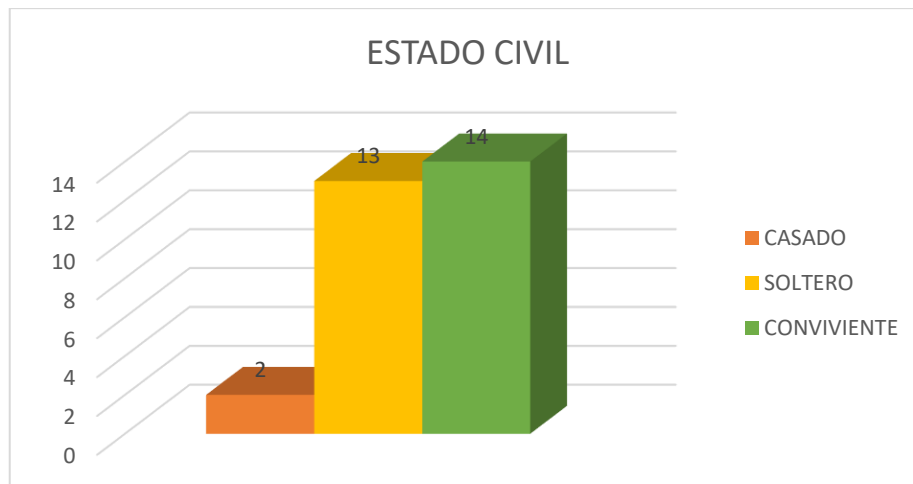


Figura 3

*Distribución de los participantes según estado civil*

De acuerdo a la figura 3, se determina que 14 participantes al momento de la evaluación estaban conviviendo con su pareja, así mismo, en una cantidad similar los profesionales que se encontraban solteros fueron 13; no obstante, en su minoría la muestra de los casados estuvo representada por 2 participantes. Teniendo en cuenta la cercanía numérica de la cantidad de participantes solteros y convivientes, es que no se lograron determinar diferencias significativas del padecimiento de estrés laboral a partir del estado civil de los participantes.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación buscó plantear un programa de afrontamiento al estrés laboral presentado por el personal de un centro de salud de San Ignacio; para ello en primer lugar se requirió identificar el nivel de estrés laboral que presentan los profesionales del Centro de Salud, se tuvo como muestra a todo el personal de salud conformado por hombres y mujeres de 23 hasta 53 años, mismos que participaron voluntariamente en el estudio y además se encontraban laborando en la organización al momento de la evaluación; cabe mencionar que, la muestra quedó compuesta por 29 participantes, de los cuales el 48% presenta un nivel de estrés alto, seguido por un 17% con estrés promedio alto, además de un 11% que evidenció un nivel promedio bajo de estrés, por último un 24% tenía un nivel de estrés laboral bajo. Se debe tener en cuenta que, si bien es cierto la problemática no se presenta en toda la población en el mismo nivel, si es padecida por esta; tal como lo afirman Gómez-Aranda et al. (2021) quienes añaden que el estrés laboral cada día es más padecido por los trabajadores en distintas intensidades.

Estos resultados se asemejan a lo obtenido en estudios realizados también en el contexto peruano, en cuanto al estrés laboral en ambientes clínicos se tiene a León (2020) quien trabajó con una muestra similar a la de este estudio, llegando a concluir que un 30% del personal de salud presentó un nivel de estrés alto, además en un mismo porcentaje se evidenció un nivel medio y un 40% tenía un nivel bajo de estrés laboral, de igual manera Ariza (2016) definió que el 26.7% del personal administrativo de una clínica mostraba nivel severo de estrés, el 46.7% un nivel moderado y el 26.7% restante un nivel bajo de estrés laboral. A partir de los datos presentados sobre el estrés laboral en ámbitos clínicos se evidencia que más del 60% de los participantes evaluados presentan entre un nivel alto y muy alto de estrés.

En otros entornos organizacionales se encuentran datos similares, Vargas (2017) concluye que el estrés laboral también se presenta en la agroindustria, reflejando que el 23.8% de su muestra evidenció nivel severo de estrés, el 74.3% un nivel moderado y el 2% un nivel leve; adicionalmente Espedilla y Puma (2020) realizaron



un estudio con trabajadores municipales, de los que un 80% presentaba un nivel muy alto, alto o medio de estrés laboral. Adicionalmente, otras fuentes precisan que, el estrés es padecido en todos los contextos en los que desenvuelven los individuos, por ejemplo en el caso de mujeres inmigrantes que trabajan fuera de su hogar (Esteban, 2014); también en el ámbito educativo lo presenta tanto la población estudiantil (Ospina, 2016) como los docentes (Obregón, 2019) u otros colaboradores administrativos de la institución (Aguilar y Fernández, 2019); de igual manera, en el trabajo de campo realizado por operadores de mantenimiento en una mina (Ccapa y Goyzueta, 2019), distribuidores de gas (Sanchez, 2019) o trabajadores de una municipalidad (Espedilla y Puma, 2020).

Los datos previamente expuestos comprueban lo manifestado por Herrera-Covarrubias et al. (2017) quienes afirman que el estrés laboral es una epidemia mundial que no discrimina sexo, edad, ocupación u otra condición. En ese sentido, en esta investigación el estado civil fue analizado, obteniendo que el 48% era conviviente, el 45% soltero, mientras el 7% estaba casado; es así que del total de la muestra que estaban conviviendo con su pareja el 57% presentaba un nivel alto de estrés, el 7% un nivel promedio alto, en un mismo porcentaje se ubicó el nivel promedio bajo y en un 29% el nivel bajo de estrés laboral; así mismo, en cuanto a los profesionales solteros, el 38% tenía un nivel alto de estrés, el 23% un nivel promedio alto y en un mismo porcentaje el nivel bajo, y un 16% un promedio bajo de estrés laboral; por último, en cuanto a la muestra de los profesionales casados, del total de la misma el 50% evidenció un nivel de estrés alto, mientras el otro 50% un nivel promedio alto de estrés laboral. Estos resultados reflejaron que si bien es cierto los profesionales en general presentan estrés en diversos niveles, los porcentajes no son significativamente elevados para determinar que el estado civil es o no un factor decisivo que predispone a las personas a padecer de estrés laboral.

Este estudio ha sido realizado con 29 profesionales del Centro de salud, de los que 16 fueron personas de sexo femenino y 13 de masculino; a partir de los resultados obtenidos se considera la presencia de altos niveles de estrés laboral, mismos que no difieren significativamente por factores como edad, sexo o estado civil, sino por

el contrario, mujeres o varones, jóvenes o adultos, solteros o casados llegan a presentar niveles altos de estrés. Siendo así que, el 50% del total de mujeres que participaron en el estudio presentan un nivel alto de estrés, mientras el 19% con un nivel promedio alto y el 31% con un nivel bajo de estrés laboral. Por otro lado, del total de varones el 46% tiene un nivel alto de estrés, el 16% con un nivel promedio alto, el 23% un nivel promedio bajo y el 15% un nivel bajo de estrés.

Los datos mencionados se asemejan a investigaciones previas que indican que, el estrés es también padecido en el ámbito de salud, por ejemplo, el estudio realizado por Pérula-de Torres et al. (2019) quienes concluyen que específicamente en el contexto médico familiar y comunitario, tutores y residentes de enfermería se presentan niveles altos de estrés laboral; mismo que también es padecido por enfermeras (Yue et al., 2020), jefes de enfermería (Marwa et al., 2021), médicos (Alvarez, 2017), colaboradores que promueven la salud (De La Puente, 2019), en general el personal de salud de una microred (Cisneros, 2019; León, 2020), así como el personal administrativo de organizaciones orientadas a la salud (Ariza, 2016; Capristán, 2018). Lo que nos conlleva a determinar que, si bien el estrés se puede presentar en todos los profesionales, no siempre será en la misma intensidad o nivel, ni en todas las situaciones que puedan identificarse como estresores.

Ante lo que García-Moran y Gil-Lacruz (2016) manifiestan que, en el contexto de las profesiones sanitarias la ocurrencia del estrés es grave, porque no solamente incluye al profesional que lo llega a padecer sino también al paciente que requiere de sus cuidados; además considera que la incidencia depende grandemente del género, ocupación y cargo desempeñado. Es decir, el género sería considerado como un factor determinante en el padecimiento del estrés (Esteban, 2014); sin embargo, Ospina (2016) especifica que tanto hombres como mujeres presentan niveles altos de estrés; por otro lado, Ccapa y Goyzueta (2019) defienden su postura al afirmar que el estrés laboral varía por factores externos como los años de experiencia, cantidad de hijos y estado civil.

Los datos arrojados demuestran que el estrés es una problemática que cada día va en aumento, es por ello que sería importante prevenirla, como lo considera García-

Moran y Gil-Lacruz (2016) la prevención es la solución más viable para este problema. Así como lo hizo Esteban (2014) al realizar una intervención preventiva de estrés laboral, para lo que se identificaron los estresores, además de los recursos con los que contaban los participantes para fortalecerlos y proporcionarles herramientas para enfrentar situaciones estresantes en cualquiera de los ámbitos en los que se desenvuelve el individuo.

No obstante, como se ha podido observar existen poblaciones que ya padecen estrés laboral, tal como es el caso del personal del Centro de Salud de San Ignacio; por tal motivo se requiere una intervención oportuna para evitar que los casos presentes se intensifiquen o vuelvan crónicos, ante ello se propone realizar actividades con la población.

Como lo considera Alvarez (2017) la mejor opción es la implementación de un taller psicoeducativo de afrontamiento al estrés compuesto por 11 sesiones que abarcan mindfulness, técnicas de inoculación, meditación respiracional y guiada, conceptos básicos del estrés, técnicas de relajación muscular, estos dos últimos apartados se asemejan a lo planteado por autores como Ccapa y Goyzueta (2019) y Esteban (2014), quien en su programa de 8 sesiones adiciona temas como autoestima, resiliencia, además de emociones, asertividad y estrategias de afrontamiento, tres temáticas que también son planteadas por Ccapa y Goyzueta (2019) en su programa de intervención de 10 sesiones, en las que añaden el pensamiento, estructura organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, pensamiento estratégico, mindfulness. Como se puede evidenciar los programas de intervención al estrés laboral varían de acuerdo al enfoque del autor, no obstante, según lo mencionado hay temáticas en común, siendo estas la conceptualización del estrés laboral, técnicas de relajación, emociones, asertividad y estrategias de afrontamiento.

Por otro lado, también se toman en cuenta temas orientados al bienestar del individuo, tales como Aguilar y Fernández (2019) quienes proponen un programa de bienestar psicológico conformado por 12 sesiones que incluyen temas como relaciones positivas, autoaceptación, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida; con el mismo número de sesiones Sanchez (2019)

trabajó un programa incluyendo fases como balance, proyecto profesional, plan de acción, campaña de búsqueda y proceso de integración. A su vez Espedilla y Puma (2020), esquematizaron un programa de 10 sesiones vivenciales considerando temas como risoterapia, concientización, información, compromiso, liderazgo, motivación, fortalecimiento de vínculos, espacios de trabajo favorables, técnicas de relajación y retroalimentación. Como se puede mostrar en el programa de intervención es importante también considerar el bienestar del individuo, tomar en cuenta sesiones que permitan el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Por su lado Capristán (2018) apoya más el lado informativo con su propuesta de un programa de 5 sesiones que comprenden la conceptualización, causas, manejo y soluciones al estrés; mientras Marwa et al. (2021) priorizan la enseñanza de habilidades de gestión de tiempo, Obregón (2019) considera fundamental la activación física y Pérula-de Torres et al. (2019) en estos casos determinan oportuno realizar programas basados en la atención plena y autocompasión; también es importante el trabajo de sesiones orientadas a pautas activas, que permitan que los trabajadores puedan tener un momento de relajación para luego continuar con sus labores (Ariza, 2016; Vargas, 2017), además de la aplicación de programas de asistencia al empleado que influyen en el estado psicológico y por ende en las labores de los colaboradores (Yue et al., 2020).

Tal como se expuso previamente los programas de afrontamiento al estrés laboral difieren de acuerdo al autor que lo propone además de la población a la que va dirigida, así como del enfoque en el que se basará el trabajo, en ese sentido encontramos a León (2020) que diseñó un programa de bienestar emocional de 12 sesiones basadas en estrategias cognitivas conductuales; a su vez De La Puente (2019) organizó un programa de intervención cognitiva basada en mindfulness, conformada por 6 sesiones orientadas a de meditación, visualización y exploración corporal, respuesta de relación, postura de yoga, nervio vago, modificación de patrones que inducen al estrés y su integración en la vida cotidiana; de igual manera, Cisneros (2019) trabajó un programa terapéutico cognitivo conductual de 10 sesiones que contienen definición, características y prevención del estrés,

terapia de respiración y relajación, bloqueo de pensamiento, ABCDE, pensamientos automáticos, creencias irracionales, habilidades sociales, visualización e imaginación, inoculación al estrés y modelamiento encubierto.

Los datos presentados sirvieron como base para llevar a cabo el último de los objetivos de este estudio, es decir, el diseño de un programa de afrontamiento al estrés laboral que presenta el personal de un Centro de Salud de San Ignacio. Por tal motivo, teniendo en cuenta los antecedentes trabajados que tiene el enfoque cognitivo conductual la relación a la problemática, se opta por emplearlo para plantear el programa; tal enfoque propone un programa grupal como un espacio de interacción que tiene tres fases en las que se incluyen sesiones teórico-prácticas, que van desde la psicoeducación hasta la inoculación del estrés (Lagos et al., 2020).

## **VI. CONCLUSIONES**

A partir de los datos recogidos en la presente investigación, se concluye lo siguiente:

1. El nivel de estrés laboral que presentó el personal del Centro de Salud es alto en un 48% de la muestra, así mismo, es promedio alto en un 17%, promedio bajo en 11%, mientras un 24% del personal presentó un nivel bajo.
2. Se estableció que no existe diferencia significativa en el nivel de estrés laboral presentado por hombres a comparación de las mujeres, así también ocurre con el estado civil de los participantes.
3. Se planteó un programa de afrontamiento al estrés laboral presentado por el personal del Centro de Salud, mismo que se basa en el enfoque cognitivo conductual, se compone por 13 sesiones vivenciales y participativas, que tienen un tiempo de duración de 45 hasta 60 minutos y serán realizadas semanalmente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al Centro de Salud implementar programas que se ocupen del bienestar psicológico del personal, para prevenir la incidencia en sufrir estrés u otro padecimiento.
- Se sugiere en futuros estudios la ampliación de la muestra, lo que permitirá una mejor precisión en cuanto a la variación del nivel de estrés laboral según edad y género.
- Se propone que los investigadores validen el programa que se plantea para darle rigor científico y obtener resultados óptimos en poblaciones con síntomas de estrés.
- Se aconseja aplicar el programa de afrontamiento al estrés laboral en el personal del Centro de Salud de San Ignacio, brindándoles de esta manera recursos psicoemocionales para confrontar situaciones estresantes no solo a nivel laboral, sino en cualquier ámbito en el que se desenvuelva.

## REFERENCIAS

- Aguilar, M. y Fernández, C. (2019). *Programa de bienestar psicológico para disminuir el estrés laboral en los colaboradores de la I.E. N°10058 – “Medalla Milagrosa”, Ferreñafe*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75918/Aguilar\\_ZMA\\_Fernandez\\_PCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75918/Aguilar_ZMA_Fernandez_PCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarez, M. (2017). *Taller de Técnicas de Afrontamiento del Estrés para Médicos Tocoginecólogos*. [Trabajo final de licenciatura, Universidad Siglo XXI, Sede Río Cuarto, Argentina]. Repositorio de la Universidad Siglo XXI, <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13758/ALVAREZ%20MARIA%20SOL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ariza, C. (2016). *Eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la Clínica Sanna. Octubre 2014 – Febrero 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas, Trujillo]. Repositorio de la Universidad Alas Peruanas. [https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/942/Tesis\\_Eficacia%20Programa\\_Pausas%20Activas\\_Disminuir%20Estr%c3%a8s.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/942/Tesis_Eficacia%20Programa_Pausas%20Activas_Disminuir%20Estr%c3%a8s.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Capristán, M. (2018). *Programa en manejo del estrés laboral para mejorar el desempeño laboral - Gerencia Regional de Salud Lambayeque, Periodo 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28375/Caprist%c3%a1n\\_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28375/Caprist%c3%a1n_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ccapa, S. y Goyzueta, A. (2019). *Implementación de un Programa de Intervención para el Estrés Laboral en Operarios de Mantenimiento en Mina de la empresa KAMPFER SAC – Arequipa, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa]. Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú.



[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1789/Shirley%20Ccapa\\_Adolfo%20Goyzueta\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1789/Shirley%20Ccapa_Adolfo%20Goyzueta_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cisneros, K. (2019). *Efecto de un programa terapéutico aplicado al estrés en los profesionales de salud de la Micro Red Margos – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco]. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. [http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5591/PG\\_S00159C65.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5591/PG_S00159C65.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. [https://cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

De La Puente, M. (2019). *Efectividad de un programa de mindfulness en la reducción del estrés percibido en promotores de ESSALUD*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María, Arequipa]. Repositorio de la Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9621/N3.0527.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: Madrid. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Espedilla, K. y Puma, K. (2020). *Aplicación del programa “Trabajando juntos contra el estrés laboral” para reducir los estresores laborales en los trabajadores de limpieza de la Municipalidad de Miraflores, Arequipa 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa]. Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3613/Katherine%20Espedilla\\_Kevin%20Puma\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3613/Katherine%20Espedilla_Kevin%20Puma_Tesis_Titulo%20Profesional_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Esquivias, C. (2019). *Efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés laboral de los docentes del nivel primario del Colegio Héroes del Cenepa*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima]. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5396/TESIS\\_ESQUIVIAS%20YEPEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5396/TESIS_ESQUIVIAS%20YEPEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Esteban, R. (2014). *Diseño de un programa de prevención del estrés laboral en mujeres inmigrantes Iberoamericanas*. [Trabajo de fin de grado, Universidad de Zaragoza, España]. Repositorio de la Universidad de Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/30947/files/TAZ-TFG-2014-2713.pdf>
- García-Moran, M. y Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19, 11-30. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- Giraldo, V. (2014). *Prevalencia de síntomas de estrés y su relación en la calidad de vida de los servidores públicos de una entidad del estado colombiano, 2014*. [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario, Bogotá]. Repositorio de la Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10061/Giraldo-Vivianaesperanzalbanez-2014.pdf;jsessionid=CED7893147247A4C67FCC95AC8FAC1E3?sequence=1>
- Gómez-Aranda, C., García-Pérez, A., González-Aragón, A. y Reyes-Jiménez, O. (2021). Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. *Revista médica Instituto Mexicano del Seguro Social*, 59 (6), 510-516. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=f4bfd1da-ab40-479e-bea0-ea1091e3a57b%40redis>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed). México: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera-Covarrubias, D., Coria-Avila, G., Muñoz-Zavaleta, D., Graillet-Mora, O., Aranda-Abreu, G., Rojas-Durán, F., Hernández, M. y Ismail, N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Revista eNeurobiología* 8 (17), 1-23. [https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)
- International Labour Organization. (2016). *WORKPLACE STRESS: A collective challenge*. (1ra ed.). International Training Centre of the ILO: Italy. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.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 maestría, Universidad César Vallejo, Chimbote]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44411/Le%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lagos, D., Huete, L., Landero, N. y Solís, F. (2020). Eficacia de un programa cognitivo-conductual en el tratamiento del estrés laboral, en pre internos de Medicina del Hospital Escuela San Juan de Dios Estelí. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 9 (34), 107-125. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i34.10011>
- Matika, M. & Muromo, T. (2021). Work Stress and its Nexus with Somatization and Life Satisfaction: The Mediating Role of Coping on Mental Health. *Review of Human Factor Studies*, 27(1), 75-97. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=dc019a72-07d9-4a15-bc79-38b630442680%40redis>

- Marwa, E., FatmaHamdy, H. & Rabab, H. (2021). Time Management Program and Its Effect on Work Stress among Head Nurses. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 15 (3), 3526-3534. Doi: 10.37506/ijfmt.v15i3.15846
- Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7 (3), 1-27. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v29i1.1906>
- Ospina, A. (2016). *Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una Institución de Educación Superior Militar: Análisis comparativo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia, Bogotá]. Repositorio de la Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%8DA%20%20Andr%C3%A9s%20Ospina%20Stepanian.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paima-Olivari, R., Luján-Peche, M., Corcuera-Ciudad, R., Chambergo-Michilot, D., Patiño-Villena, A., Runzer-Colmenares, F., Reyna-Orozco, P. y Echegarray-Orsero, E. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. *Medicina Interna de México*, 35 (6), 835-844. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2019/mim196b.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35 (1), 156-184. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)

- Pérula-de Torres, L., Verdes-Montenegro, J., García-Campayo, J., Roldán-Villalobos, A., Magallón-Botaya, R., Bartolomé-Moreno, C., Moreno-Martos, H., Melús-Palazón, E., Liétor-Villajos, N., Valverde-Bolívar, F., Hachem-Salas, N., Alberto Rodríguez, L., Navarro-Gil, M., Epstein, R., Cabezón-Crespo, A., Morillo-Velarde, C., ... the collaborative group of the MINDUDD study. (2019). Controlled clinical trial comparing the effectiveness of a mindfulness and selfcompassion 4-session programme versus an 8-session programme to reduce work stress and burnout in family and community medicine physicians and nurses: MINDUDD study protocol. *Family Practice*, 20, 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0913-z>
- Reti, T., de Terte, I. & Stephens, C. (2022). Traumatic exposure, work-related stressors and gender as risk factors in the development of psychological distress for ambulance personnel. *Traumatology*, 28 (1), 46–55. <https://doi.org/10.1037/trm0000315>
- Sanchez, J. (2019). *Influencia de un Programa de Outplacement para reducir el estrés de los colaboradores de una empresa distribuidora de gas de Piura, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Piura]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37902/Sanchez\\_GJB.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37902/Sanchez_GJB.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2 (1), 33-50. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101/95>
- Vargas, A. (2017). *Eficacia del programa pausas activas para disminuir el estrés laboral en personal administrativo de la empresa Danper Trujillo S.A.C. Octubre 2016 -Diciembre 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas, Trujillo]. Repositorio de la Universidad Alas Peruanas. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/3210/T>

[esis Disminuci%c3%b3n Estr%c3%a9s Laboral.pdf?sequence=1&isAllo  
wed=y](#)

Wardhana, A. (2018). Work stress (causes, impacts and solutions): a case study on the net. Yogyakarta employees. *Rjoas*, 76(4), 80-91.  
[WORK STRESS CAUSES IMPACTS AND SOLUTIONS A CASE STUDY ON THE NET YOGYAKARTA EMPLOYEES](https://www.researchgate.net/publication/324901949)

Yue, S., Shu, W. & Chunqing, C. (2020). Work stress in infectious diseases environment and application value of employee assistance program. *Infectious Disease Information*, 4, 344-346.  
[http://qikan.cqvip.com/article/detail.aspx?id=7102690858&from=journal\\_article](http://qikan.cqvip.com/article/detail.aspx?id=7102690858&from=journal_article)

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 5

*Matriz de operacionalización de las variables*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Propuesta de programa de intervención</b>	Propuesta de programa de afrontamiento al estrés laboral en personal de un Centro de Salud de San Ignacio, 2022.	Programa de intervención compuesta por 13 sesiones grupales con diferente contenido, que busca fomentar la práctica de estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en el personal de un Centro de Salud de San Ignacio.	Planificación	Planificar con el gerente del Centro de Salud sobre la propuesta del programa de intervención.	Comentarios y metacognición sobre sus progresos.
			Ejecución	Constatar la viabilidad del programa	
			Evaluación	Administrar el instrumento de evaluación al personal.	

**Estrés  
laboral**

El estrés laboral se da “cuando una persona está sometida a situaciones estresantes en relación al trabajo, experimenta diversos síntomas como la angustia, tensión, desgano, ansiedad, preocupación, la sensación de poco o ningún control sobre las exigencias del trabajo; originando desbalances en su desarrollo laboral” (Suárez, 2013, p. 34).

La variable en mención será valorada a través de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS, que mide 2 dimensiones y consta de 25 ítems con siete opciones de respuesta, que van desde nunca es fuente de estrés hasta siempre es fuente de estrés.

Superiores y recursos

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24

Organización y equipo de trabajo

8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25

Ordinal.



## **ANEXO 2. Consentimiento informado**

Para ello necesito me brindes tu autorización, después de estar conforme con los siguientes puntos:

### **FINALIDAD DEL CUESTIONARIO:**

El objetivo del estudio es recopilar datos sobre el estrés laboral. Motivo por el que, solicito tu colaboración, completando el siguiente cuestionario, además de los datos personales presentados.

### **PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD:**

Se va a conservar tu identidad bajo anonimato, la información que brindes será empleada solo para fines de estudio, en el que se exhibirán los datos agrupados, mas no de forma individual, manteniendo en secreto la información recopilada.

### **CARÁCTER VOLUNTARIO DE PARTICIPACIÓN:**

Posees la completa libertad de decidir sobre tu participación en el estudio.

### **COMPROMISO DE LA INVESTIGADORA:**

La investigadora se compromete a brindar información relacionada al estudio, cuando la solicites, para ello puedes contactarte al email: [rui-tonramirez@gmail.com](mailto:rui-tonramirez@gmail.com)

Yo, declaro haber leído detenidamente el documento, mi participación es libre y voluntaria. Así mismo, se me ha informado que puedo retirarme del estudio cuando lo crea conveniente.

- ACEPTO
- NO ACEPTO

### ANEXO 3. Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT – OMS

INSTRUCCIÓN: Para cada ítem se debe indicar con una “X” “con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa:

- 1 = si la condición ‘Nunca’ es fuente de estrés.
- 2 = si la condición ‘Raras veces’ es fuente de estrés.
- 3 = si la condición ‘Ocasionalmente’ es fuente de estrés.
- 4 = si la condición ‘Algunas veces’ es fuente de estrés.
- 5 = si la condición ‘Frecuentemente’ es fuente de estrés.
- 6 = si la condición ‘Generalmente’ es fuente de estrés.
- 7 = si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés.

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

19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

## ANEXO 4. Solicitud de aplicación de instrumento



**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**

Trujillo, 21 de abril de 2022

**CARTA N° 028-2022-UCV-VA-EPG-F01/J**

Sra. María del Milagro Fernández Ruiz

Jefe

**CENTRO DE SALUD "CHIRINOS"**

**Presente.** -

**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 **HAHELITA FILOMENA RUITÓN RAMÍREZ**, 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: **PROPUESTA DE PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD "CHIRINOS"** en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es plantear un programa de afrontamiento al estrés laboral en el personal del Centro de Salud Chirinos, San Ignacio.

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

**Atentamente.** -



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.



Recibido : 21-04-22  
13.00

## **ANEXO 5. Propuesta de programa de afrontamiento al estrés laboral**

### **I. DATOS PERSONALES**

**Título de la propuesta:** “Inhalando paz, exhalando estrés”

**Responsable** : Ps. Hahelita Filomena Ruitón Ramírez

**Beneficiarios** : Personal del Centro de Salud

**Duración** : 3 meses – 13 sesiones

### **II. FUNDAMENTACIÓN:**

La presente propuesta tiene como objetivo general proporcionar estrategias y herramientas de afrontamiento al estrés laboral que presenta el personal de un Centro de Salud de San Ignacio, de igual modo de manera específica se busca que conozcan conceptos básicos relacionados a la problemática, además puedan identificar los estresores y aprendan a afrontar cada situación a partir de los pensamientos, sentimientos y comportamientos que surgen en tal momento.

Esta propuesta nace a partir de los índices altos de padecimiento de estrés laboral en los colaboradores de empresas u organizaciones de diferentes rubros, además de los estudios que reflejan una disminución de niveles de estrés en los que se imparten programas o talleres que benefician y aportan al bienestar emocional del empleado.

La propuesta contará con trece sesiones, las cuales permitirán brindar información acerca del estrés laboral, técnicas y herramientas para su afrontamiento, empleando actividades vivenciales y dinámicas que favorecen el aprendizaje del contenido que se brindará. Cabe mencionar que, las sesiones se basaran en el enfoque cognitivo conductual, mismo que tiene en cuenta los pensamientos, emociones y comportamientos.

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL:**

Brindar estrategias y herramientas de afrontamiento al estrés laboral al personal de un Centro de Salud de San Ignacio, 2022.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Proporcionar a los participantes conceptos básicos sobre el estrés laboral.

Promover la reestructuración de pensamientos ante las situaciones estresantes que presenten los colaboradores.

Suscitar en los participantes el reconocimiento y manejo de sus emociones ante situaciones estresantes.

Fomentar la práctica de la asertividad como herramienta para afrontar el estrés laboral.

Brindar a los participantes información básica sobre mindfulness para afrontar el estrés laboral.

Proporcionar a los participantes la técnica de mindfulness como herramienta para afrontar el estrés laboral.

Entrenar a los participantes en gestión de tiempo en favor del afrontamiento a situaciones estresantes.

Favorecer en los participantes el trabajo en equipo como herramienta para afrontar el estrés laboral.

Promover la práctica del liderazgo en los equipos como herramienta para afrontar el estrés laboral.

Facilitar técnicas para la resolución de problemas como herramienta para afrontar el estrés laboral.

Fortalecer los conocimientos adquiridos a lo largo del programa, para el logro del afrontamiento al estrés laboral.

#### IV. PLAN DE ACTIVIDADES

##### SESIÓN N°01:

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Proporcionar a los participantes conceptos básicos sobre el estrés laboral.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a la primera sesión del programa.</p> <p>Presentación de la facilitadora.</p> <p>Así mismo, se describe el programa de afrontamiento al estrés laboral, teniendo en cuenta el objetivo general del mismo.</p> <p>Mediante una lluvia de ideas se establecen normas de convivencia para llevar a cabo cada una de las sesiones, mismas que se irán escribiendo en la diapositiva correspondiente.</p> <p><b><i>Dinámica de presentación “Pasando la pelota”</i></b></p> <p>Se solicita a los participantes que formen un círculo y de forma ordenada, cada uno irá diciendo su nombre, hasta que todos lo hayan hecho; después, se dará la pelota a una persona al azar, esta primera persona lanza la pelota a quien quiera y quien la recibe debe decir el nombre de la primera persona. Una vez lo ha hecho, esta segunda persona lanza la pelota a una tercera, que también debe decir el nombre de quien la ha recibido; así sucesivamente.</p>	<p>Diapositivas</p> <p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Pelota de trapo</p> <p>Lapiceros</p> <p>Escala de estrés laboral</p>	<p>10´</p>



	<i>Aplicación del pre test</i>		
	<p><b>Desarrollo</b></p> <p><b><i>Dinámica “lluvia de ideas”</i></b></p> <p>Se iniciará una lluvia de ideas sobre el concepto de estrés laboral, a la vez se irá construyendo la definición del mismo.</p> <p><b><i>Exposición</i></b></p> <p>Luego, la facilitadora explicará sobre los estresores que pueden identificarse en los diversos ámbitos en los que se desenvuelve el individuo, teniendo en cuenta el entorno familiar, laboral, social, de salud, entre otros.</p> <p><b><i>Proyección de ideas</i></b></p> <p>Se proyectará un cortometraje sobre un caso de estrés laboral:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=PPB6NlyXCSM">https://www.youtube.com/watch?v=PPB6NlyXCSM</a></p> <p>Posteriormente se responderá:</p> <p><i>¿Qué es lo que sucedió?</i></p> <p><i>¿Alguna vez les ocurrió lo mismo?</i></p> <p><i>¿Cómo se pudo evitar?</i></p>	<p>Diapositivas</p> <p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Proyector de video</p> <p>Laptop</p> <p>Parlante</p>	<p>25´</p>
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b><i>Dinámica “Globo preguntón”</i></b></p> <p>La facilitadora solicita que en el círculo que están ubicados se pase un globo, mismo que al compás de la música será rotado por todos los participantes, teniendo en cuenta que cuando la música se apague el participante que tenga</p>	<p>Música</p> <p>Parlante</p> <p>Globos con preguntas</p>	<p>8´</p>

	<p>el globo, lo reventará y tendrá que responder la pregunta que contenga el mismo. Siendo estas:</p> <p><i>¿Qué es el estrés laboral?</i></p> <p><i>¿Qué son los estresores?</i></p> <p><i>¿El estrés es bueno o malo?</i></p> <p><i>¿A partir de lo observado se diría que el estrés nos puede enfermar?</i></p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p> <p><i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i></p>		
	<p><b>Tarea</b></p> <p>Posteriormente, se les indicará a los participantes que durante la semana identifiquen los estresores en los diversos ambientes en los que se desenvuelven.</p>		2'

**SESIÓN N°02:**

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Proporcionar a los participantes conceptos básicos sobre el estrés laboral.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se recuerdan las normas de convivencia acordadas.</p> <p><b>Dinámica “Conversatorio”</b></p> <p>Formando un círculo con los participantes, se realizará un conversatorio sobre lo aprendido en la sesión anterior, y la tarea asignada previamente.</p> <p><b>Dinámica rompe hielo</b></p> <p>Se pedirá a los participantes que formen un círculo, se miren y saluden entre todos, posteriormente se solicitará que desde que inicia la música cierren los ojos hasta que esta se apague, la facilitadora verificará ello, pondrá la música y al azar con una sábana cubrirá a un participante y lo retirará del círculo, posteriormente se apagará la música, y los participantes deben adivinar quien es la persona que falta, el mismo procedimiento se realizará con 5 participantes.</p>	<p>Sábana Música Parlante</p>	<p>10´</p>
	<p><b>Desarrollo</b></p> <p><b>Exposición</b></p> <p>Después, la facilitadora explicará sobre los tipos, síntomas y consecuencias del estrés, tomando en cuenta el entorno familiar, laboral, social, de salud, entre otros.</p>	<p>Diapositivas Laptop Proyector</p>	<p>25´</p>

	<p><b>Dinámica “Caja de estresores”</b></p> <p>Se repartirá a los participantes una hoja pequeña de papel con un lapicero, para que escriba el mayor estresor identificado durante sus labores en el Centro, el escrito será anónimo y se colocará en una caja proporcionada por la facilitadora. Posteriormente se irán analizando los principales estresores identificados, y se opinará de ellos brindando una opción para afrontar el estresor.</p>	<p>Hojas bond Lapiceros Caja de cartón</p>	
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b>Dinámica “Lluvia de ideas”</b></p> <p>La facilitadora propondrá algunas interrogantes que los participantes deberán responder, siendo estas:</p> <p><i>¿Qué produce el estrés?</i></p> <p><i>¿Cómo podemos usar el estrés a nuestro favor?</i></p> <p><i>¿Podríamos decir que todos nos estresamos?</i></p> <p><i>¿Se podrá controlar el estrés?</i></p> <p><i>¿Cuál sería el efecto más fuerte del estrés en el trabajo?</i></p> <p><i>¿Conocen algún caso de alguien que se enfermó por estrés?</i></p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p> <p><i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i></p>		<p>8´</p>

	<b>Tarea</b> Posteriormente, se les indicará a los participantes que durante la semana identifiquen los estresores y el efecto de los mismos en su organismo y su desempeño en sus labores cotidianas.		2'
--	---	--	----

**SESIÓN N°03:**

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Promover la reestructuración de pensamientos ante las situaciones estresantes que presenten los colaboradores.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace hincapié en las normas de convivencia acordadas.</p> <p><b>Dinámica “Respiración diafragmática”</b></p> <p>Formando un círculo con los participantes, se solicitará que realicen la respiración que indicará la facilitadora, ello irá acompañado de música relajante. La facilitadora explica el proceso e indica que ella hará los conteos durante el procedimiento. Primero, se inhalará todo el aire posible por la nariz por 5 segundos, se retendrá el aire en el diafragma por 5 segundos más, para posteriormente expulsarlo por la boca también por 5 segundos, al terminar se contará hasta 10 y se repetirá lentamente el proceso de 8 a 10 veces más.</p>	<p>Parlante Música relajante</p>	<p>10´</p>
	<p><b>Desarrollo</b></p> <p><b>Dinámica “Registro de situaciones estresantes”</b></p> <p>Inicialmente se recordará a los participantes la tarea encomendada la sesión anterior, posteriormente se les proporcionará una hoja registro dividida en tres columnas, en la primera “A” se colocarán aquellas situaciones estresantes que han ocurrido, en la columna “B” los pensamientos ante ello, en la “C” las</p>	<p>Ficha “ABCD” Lapiceros</p>	<p>30´</p>

	<p>sensaciones experimentadas en ese momento a nivel corporal, en la “D” se colocará el pensamiento más adaptativo y adecuado que reemplace el inicial, y a su vez contribuya con la solución del estresor.</p> <p>A continuación, se analizarán los pensamientos más adaptativos, y la facilitadora guiará un ejercicio de visualización en el que el participante irá creando un contexto experimentando estrés, no obstante, se implementará el pensamiento más adaptativo para poder disminuir las sensaciones a partir del estrés.</p> <p>Al finalizar se indagará a partir de las siguientes interrogantes:</p> <p><i>¿Cómo se sintieron en un inicio?</i></p> <p><i>¿Qué pasó al sustituir el primer pensamiento por el más adaptativo?</i></p>		
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b><i>Dinámica “Globo estresor”</i></b></p> <p>La facilitadora brindará un globo a cada participante, quien deberá inflarlo, posteriormente se indica que deben elevarlo y empezar a soplarlo al compás de la música, teniendo como meta que el globo no toque el suelo.</p> <p>Posteriormente, se reflexiona sobre la importancia que tiene que nosotros dominemos a la situación estresante, y la influencia de tomar el control de las situaciones y decisiones.</p> <p><b><i>Metacognición</i></b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p>	<p>Globos Música Parlante</p>	<p>8´</p>

	<i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i> <i>¿Qué aprendí hoy?</i> <i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i>		
	<b>Tarea</b> Posteriormente, se les recordará poner en práctica la técnica proporcionada en las situaciones estresantes correspondientes.		2´



**SESIÓN N°04:**

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Suscitar en los participantes el reconocimiento y manejo de sus emociones ante situaciones estresantes.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace recordar las normas de convivencia acordadas. Además, se consulta sobre la tarea encomendada, es decir, si han puesto en práctica la técnica trabajada, y en que situaciones fue; así mismo se concientiza a continuar con dicha práctica.</p> <p><b>Dinámica “Relajación progresiva – sesión 1”</b></p> <p>Se debe construir un ambiente tranquilo y cómodo para que los participantes puedan crear un espacio de relajación, así mismo se les explica que iniciará un entrenamiento de relajación progresiva que se pondrá en práctica a lo largo de las sesiones.</p> <p>Se dará a los participantes la siguiente indicación ¿Podrán doblar la mano izquierda hacia atrás por la muñeca? Deberán mantenerla sostenida, sin balanceo y evitando levantar el antebrazo, continúen manteniendo la mano hacia atrás durante un minuto entero, percibiendo las distintas sensaciones que experimentan al momento de hacerlo. Pasado el minuto dejen que la mano caiga por su propio peso, que caiga de golpe, sin controlarla; al cabo de tres minutos, se volverá a repetir el proceso dos veces más, (si se observa alguna</p>	<p>Parlante Música relajante</p>	<p>20´</p>



	<p>así, que situación ha impulsado dicha emoción, para ello se brindará 4 minutos aproximadamente; después se les pedirá que vayan abriendo los ojos lentamente.</p> <p>A continuación, iniciando por la facilitadora cada participante irá compartiendo su experiencia con el grupo.</p>		
	<p><b>Cierre:</b></p> <p>Al finalizar la actividad anterior, se brindará algunos datos importantes sobre el manejo de las emociones, con algunas ideas como:</p> <p><i>Las emociones no se pueden evitar.</i></p> <p><i>Si se evitan las emociones no nos vamos a sentir mejor.</i></p> <p><i>Todos tenemos el poder de controlar las emociones que sentimos, siempre y cuando sepamos por qué la estamos sintiendo.</i></p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p> <p><i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i></p>		5´
	<p><b>Tarea</b></p> <p>Posteriormente, se les recordará poner en práctica la técnica proporcionada en las situaciones que consideren convenientes.</p>		2´

**SESIÓN N°05:**

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Fomentar la práctica de la asertividad como herramienta para afrontar el estrés laboral.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace recordar las normas de convivencia acordadas. Además, se consulta sobre la tarea encomendada, es decir, si han puesto en práctica la técnica trabajada, y en que situaciones fue; así mismo se concientiza a continuar con su práctica.</p> <p><b><i>Dinámica “Relajación progresiva – sesión 2”</i></b></p> <p>Se construye un ambiente tranquilo y cómodo para que los participantes puedan crear un espacio de relajación, así mismo se les explica que continuaremos con el entrenamiento de relajación progresiva ya mencionado.</p> <p>Se indica a los participantes lo siguiente: Como en el ejercicio pasado, se busca que doblen la mano izquierda, pero esta vez hacia delante por la muñeca, deberán mantenerla sostenida, localizando la sensación de tensión, cuando haya transcurrido el minuto, se interrumpe el ejercicio, dejando caer la mano por su propio peso, que caiga de golpe, sin controlarla; al cabo de tres minutos, se volverá a repetir el proceso dos veces más, (si se observa alguna dificultad para hacerlo, se indica que se pueden ayudar con la mano derecha para poder doblar la mano izquierda).</p>	<p>Parlante Música relajante</p>	<p>20´</p>

	Posteriormente se realizará el mismo proceso con la mano derecha.		
	<p><b>Desarrollo</b></p> <p><b>Exposición</b></p> <p>La facilitadora presentará el concepto de asertividad, características de una persona asertiva, beneficios de asertividad, además de la comparación de la agresividad, pasividad con asertividad.</p> <p><b>Presentación de video “La Asertividad ¿Sabes lo que es?”</b></p> <p>A continuación, presentará el siguiente video, en donde se evidencia la práctica de la asertividad: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=kXUOVYiNG58">https://www.youtube.com/watch?v=kXUOVYiNG58</a></p> <p>Al final se reforzará el mensaje que deja el video, para ponerlo en práctica en la siguiente actividad.</p> <p><b>Dinámica “Aserti-actuando”</b></p> <p>Se dividirá a los participantes en dos grupos, para que puedan organizar un guion de un caso en donde se evidencie un conflicto laboral que, a pesar de la agresividad de alguno de los actores, se solucione empleando la asertividad. Al finalizar ambos grupos participarán aportando otras alternativas con las que se pudo solucionar el problema.</p>	<p>Proyector</p> <p>Diapositivas</p> <p>Laptop</p> <p>Parlante</p> <p>Video</p>	35´
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p>		5´

	<i>¿Qué aprendí hoy?</i> <i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i>		
	<b>Tarea</b> Posteriormente, se les recordará poner en práctica tanto la técnica de relajación proporcionada, como la implementación de la asertividad en las situaciones que consideren convenientes.		2'

**SESIÓN N°06:**

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Brindar a los participantes información básica sobre mindfulness para afrontar el estrés laboral.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace recordar las normas de convivencia acordadas. Además, se consulta sobre la tarea encomendada, es decir, si han puesto en práctica la técnica trabajada, y en que situaciones fueron asertivos; así mismo se concientiza a continuar con dicha práctica.</p> <p><b><i>Dinámica “Relajación progresiva – sesión 3”</i></b></p> <p>Se construye un ambiente tranquilo y cómodo para que los participantes puedan crear un espacio de relajación, así mismo se les explica que continuaremos con el entrenamiento de relajación progresiva ya mencionado.</p> <p>Se indica a los participantes lo siguiente: Los ejercicios que se pondrán en práctica implican generar tensión y luego soltar la zona trabajada.</p> <p>Primero. Se iniciará extendiendo los brazos y se flexionarán las muñecas hacia atrás, por un minuto para luego dejarlas caer, se esperará unos segundos liberando tensión, después se hará el mismo proceso doblando las manos hacia adelante. Seguidamente, se flexionará el codo generando tensión y luego se extenderá produciendo relajación, finalmente se pondrá rígido todo el brazo por un minuto.</p>	<p>Parlante Música relajante</p>	<p>15´</p>

	<p>Segundo. Se mantendrá el pie doblado hacia arriba por la articulación del tobillo, luego se cambiará la posición hacia abajo, así mismo, después se flexionará y extenderá la pierna, finalmente se pondrá rígido todo el brazo por un minuto.</p>		
	<p><b>Desarrollo</b></p> <p><b>Exposición</b></p> <p>La facilitadora presentará el concepto de mindfulness, principios, en qué consiste, ¿Cómo funciona la atención plena?, ¿Cómo incorporar el mindfulness en tu vida diaria?, además se ejemplificarán tareas cotidianas basadas en la técnica.</p> <p><b>Dinámica “Percibiendo un entorno ideal”</b></p> <p>A continuación, se solicita a los participantes que formen un círculo con sus asientos, se les irá repartiendo un táper con agua tibia, con la que irán frotándose lentamente las manos y brazos, percibiendo la sensación que les genera en ese momento, es opcional, pero para una mejor concentración podrían cerrar los ojos.</p> <p>Al culminar se indagará sobre:</p> <p><i>¿Cómo se sintieron durante el proceso?</i></p> <p><i>¿Qué pensamientos tenían?</i></p> <p><i>¿Qué área de su cuerpo reflejaba estar relajada?</i></p> <p><i>¿Cómo se sienten ahora?</i></p>	<p>Proyector Diapositivas Laptop</p> <p>Tápers Agua tibia Crema para manos Café en bolsitas</p>	<p>35´</p>



	<p>Posteriormente se les irá rotando una crema para manos, con la que irán masajeándose dedo a dedo de ambas manos.</p> <p>Al culminar se indagará sobre:</p> <p><i>¿Cómo se sintieron durante el proceso?</i></p> <p><i>¿Qué pensamientos tenían?</i></p> <p><i>¿Qué área de su cuerpo reflejaba estar relajada?</i></p> <p><i>¿Cómo se sienten ahora?</i></p> <p>Finalmente, se les dará una bolsita con café, para que puedan concentrarse en la forma que tiene, el aroma, el tamaño de los gránulos.</p> <p>Al culminar se indagará sobre:</p> <p><i>¿Cómo se sintieron durante el proceso?</i></p> <p><i>¿Antes habían puesto tanta atención a algún objeto u alimento que tienen a la mano?</i></p> <p><i>¿Qué pensamiento tienen ahora?</i></p> <p>Se hace hincapié en la importancia de ser conscientes de cada actividad que realizamos, de concentrarnos en ese momento, en disfrutar lo que ocurre.</p>		
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b><i>Metacognición</i></b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p>		5´

	<i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i>		
	<b>Tarea</b> Posteriormente, se les recordará poner en práctica la técnica proporcionada, es decir, ser conscientes de cada actividad que realicen.		2'

**SESIÓN N°07:**

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Proporcionar a los participantes la técnica de mindfulness como herramienta para afrontar el estrés laboral.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace recordar las normas de convivencia acordadas. Además, se consulta sobre la tarea encomendada, cómo se han sentido con la misma, si fue difícil ponerla en práctica, qué ocurrió cuando lo hicieron; así mismo se concientiza a continuar con dicha práctica.</p> <p><b>Dinámica “Relajación progresiva – sesión 4”</b></p> <p>Se construye un ambiente tranquilo y cómodo para que los participantes puedan crear un espacio de relajación, así mismo se les explica que continuaremos con el entrenamiento de relajación progresiva ya mencionado.</p> <p>Se indica a los participantes lo siguiente: Los ejercicios que se pondrán en práctica implican generar tensión y luego aflojar la zona trabajada, con una repetición de 3 a 5 veces por ejercicio.</p> <p>Primero. Se iniciará contrayendo el abdomen (apretando hacia adentro) generando tensión y luego relajándolo.</p> <p>Segundo. Se trabajarán los hombros, llevándolos hacia atrás, con la columna vertebral extendida y ligeramente arqueada, se ejerce tensión y luego se relaja.</p>	<p>Parlante Música relajante</p>	<p>15´</p>
	<p><b>Desarrollo</b></p>		<p>35´</p>

	<p>Se realizarán algunas actividades que permiten la atención plena:</p> <p><b><i>Dinámica “Mis cinco sentidos”</i></b></p> <p>Se irá dando a los participantes una serie de indicaciones, que ejecutarán usando sus cinco sentidos y concentrándose plenamente en ello, cabe mencionar que para cada ejercicio se brindará 5 minutos.</p> <p><i>Ejercicio 1: Observa cinco cosas que puedes ver</i></p> <p>Se les indica a los participantes mirar a su alrededor y escoger algo en lo que normalmente no se fijarían, como una sombra o una pequeña grieta en el suelo.</p> <p><i>Ejercicio 2: Observa cuatro cosas que puedes sentir</i></p> <p>Se pide a los participantes ser conscientes de cuatro cosas que estás sintiendo en el momento presente, como la textura de los pantalones, la sensación de la brisa en su piel, o la superficie lisa de la mesa donde descansan sus manos.</p> <p><i>Ejercicio 3: Observa tres cosas que puedes escuchar</i></p> <p>Se indica a los participantes centrarse en los sonidos de tu alrededor. Por ejemplo, un pájaro, el ruido del refrigerador, o el sonido del tráfico de una carretera cercana.</p> <p><i>Ejercicio 4: Observa dos cosas que puedes oler</i></p> <p>Se pide a los participantes que presten atención a los olores de los que generalmente no son conscientes y observen si son agradables o desagradables. El olor de los pinos cercanos, de la brisa o de un restaurante de comida rápida cerca.</p>	<p>Parlante</p> <p>Música relajante</p>	
--	---	---	--

	<p><i>Ejercicio 5: Observa el sabor de tu boca</i></p> <p>Se solicita a los participantes centrarse en su gusto del momento presente. Pueden pegarle un sorbo a una bebida que tienen a la mano, masticar chicle, comer algo e incluso notar el sabor de su boca sin ingerir nada.</p> <p><b><i>Dinámica “Alimentación Mindfulness”</i></b></p> <p>A continuación, se irá proporcionando a los participantes dos frutas en una bolsa, y a su vez se les indica que sean conscientes de cada sensación desde el momento de recibirla, así mismo, se les indicará que deben comerlas aplicando lo aprendido sobre atención plena – mindfulness.</p> <p>Al culminar se indagará sobre:</p> <p><i>¿Cómo se sintieron durante el proceso?</i></p> <p><i>¿Antes habían puesto tanta atención a lo que sienten en cada momento?</i></p>	<p>Parlante</p> <p>Música relajante</p> <p>Mandarinas</p> <p>Plátanos</p>	
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b><i>Metacognición</i></b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p> <p><i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i></p>		5´
	<p><b>Tarea</b></p> <p>Posteriormente, se les recordará la importancia de ser conscientes de cada actividad que realicen.</p>		2´

**SESIÓN N°08:**

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Entrenar a los participantes en gestión de tiempo en favor del afrontamiento a situaciones estresantes.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace recordar las normas de convivencia acordadas. Además, se consulta sobre la tarea encomendada, cómo les fue poniendo en práctica la atención plena. Se compartirán las experiencias con el grupo.</p> <p><b>Dinámica “Relajación progresiva – sesión 5”</b></p> <p>Se construye un ambiente tranquilo y cómodo para que los participantes puedan crear un espacio de relajación, así mismo se les explica que continuaremos con el entrenamiento de relajación progresiva mencionado.</p> <p>Se indica a los participantes lo siguiente: Los ejercicios que se pondrán en práctica implican generar tensión y luego aflojar la zona trabajada, con una repetición de 3 a 5 veces por ejercicio.</p> <p>Se comenzará presionando la cabeza hacia atrás contra una almohada, después se levanta la cabeza de la almohada buscando solo relajarse, para proceder a doblar lentamente la cabeza primero a la derecha y luego a la izquierda.</p>	<p>Parlante Música relajante Almohada</p>	<p>15´</p>
	<p><b>Desarrollo</b></p> <p><b>Exposición</b></p>		<p>35´</p>

	<p>La facilitadora presentará el concepto de gestión de tiempo, importancia, beneficios, pasos para gestionar el tiempo en las tareas.</p> <p><b><i>Dinámica “3 proyectos, definir objetivos y tareas”</i></b></p> <p>Se explica que la técnica consiste en lograr metas para ello se priorizan 3 de los proyectos que tengan, de los cuales se desglosarán objetivos concretos para cada mes y cada semana, lo que da origen a las tareas diarias.</p> <p>A partir de ello, se solicita que apliquen la técnica en uno de sus proyectos más cercanos, contarán con 12 minutos para plasmarlo en la hoja bond que se les proporcionará, luego se irá analizando cada caso y generando un compromiso con las tareas diarias a realizar para poder lograr la meta.</p> <p><b><i>Dinámica “Bote de cristal”</i></b></p> <p>Se divide a los participantes en grupos de 3 personas y se les brinda un bote de cartón, piedras grandes y pequeñas, gravilla, arena y agua; se les solicita que el material que tienen a disposición va a ser insertado en el bote de acuerdo al orden que decidan, deben tener en cuenta que los elementos deben encajar en el espacio y tiempo brindado.</p> <p>Al finalizar, se consulta a los grupos la razón del orden en el que insertaron los elementos. Así mismo, se simula que cada elemento es una tarea que tiene diferente dimensión, complejidad que las otras, y que el orden en que las vamos a realizar determinará el tiempo y espacio que ocupemos.</p>	<p>Diapositivas</p> <p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Música</p> <p>Parlante</p> <p>Hojas bond</p> <p>Lapiceros</p> <p>Bote de cartón</p> <p>Recipientes con agua</p> <p>Piedras grandes</p> <p>Piedras pequeñas</p> <p>Gravilla</p> <p>Arena</p>	
--	---	---	--

	Se concientiza sobre la importancia de ordenar y programar nuestro tiempo y la influencia que ello tiene para la culminación exitosa de todas las tareas.		
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b><i>Metacognición</i></b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p> <p><i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i></p>		5´
	<p><b>Tarea</b></p> <p>Posteriormente, se les recordará poner en práctica lo aprendido durante la sesión, para facilitar de esta manera la culminación de las tareas pendientes que tengan.</p>		2´



**SESIÓN N°09:**

<b>Objetivo</b>	<b>Descripción de la sesión</b>	<b>Materiales</b>	<b>Duración</b>
Entrenar a los participantes en gestión de tiempo en favor del afrontamiento a situaciones estresantes.	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace recordar las normas de convivencia acordadas. Además, se consulta sobre la tarea encomendada, es decir, si han puesto en práctica la técnica trabajada, y en que situaciones fue; así mismo se concientiza a continuar con dicha práctica.</p> <p><b><i>Dinámica “Relajación progresiva – sesión 6”</i></b></p> <p>Se construye un ambiente tranquilo y cómodo para que los participantes puedan crear un espacio de relajación, así mismo se les explica que continuaremos con el entrenamiento de relajación progresiva ya mencionado.</p> <p>Se indica a los participantes lo siguiente: Los ejercicios que se pondrán en práctica implican generar tensión y luego relajar la zona trabajada, con una repetición de 3 a 5 veces por ejercicio.</p> <p>Primero. Levantar las cejas.</p> <p>Segundo. Fruncir el ceño.</p> <p>Tercero. Cerrar los ojos con fuerza.</p> <p>Cuarto. Mirar hacia la izquierda con los ojos cerrados.</p> <p>Quinto. Mirar hacia la derecha con los ojos cerrados.</p>	Parlante Música relajante	20´

	<p>Sexto. Mirar hacia arriba con los ojos cerrados.  Sétimo. Mirar hacia abajo con los ojos cerrados.  Octavo. Mirar hacia abajo con los ojos cerrados.  Al culminar se indagará sobre:  ¿Cómo se sienten ahora?  ¿Qué sintieron durante el proceso?  ¿En qué zona sintieron mayor tensión y hasta dolor?</p>		
	<p><b>Desarrollo</b>  <b><i>Dinámica “Urgente vs Importante”</i></b>  Se explicará en que consiste la técnica, es decir, dividir las tareas asignadas según las clasificaciones: urgente, no urgente, importante, no importante.  Para ello se les dividirá en 5 grupos, para que clasifiquen según lo explicado el listado de responsabilidades administrativas proporcionado.  Posteriormente se debatirá sobre el orden determinado por cada equipo de trabajo.  <b><i>Dinámica “Tiempo al cuadrado”</i></b>  Se repartirá a cada participante tres hojas con 24 cuadros que representan las horas, las irán llenando una a una, de la siguiente manera:  Primera página: Actividades rutinarias de su día.  Segunda página: Lo que se realiza durante el tiempo no productivo en su trabajo</p>	<p>Lista de tareas</p> <p>Paginas con cuadros Lapiceros</p>	<p>35´</p>

	<p>Tercera página: Agregan la información de las dos páginas anteriores, podría haber espacios vacíos. Ese es el tiempo productivo.</p> <p>Al finalizar, se evaluará revisando las dos primeras hojas para ver lo que se puede reducir o eliminar para aumentar el tiempo productivo.</p> <p><b>Dinámica “Ladrones de tiempo”</b></p> <p>Se solicita a cada participante que identifiquen sus distracciones, hagan una lista, luego propongan soluciones para resolverlas, y vayan plasmándolo en la hoja bond proporcionada.</p>	Hojas bond lapiceros	
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p> <p><i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i></p>		5´
	<p><b>Tarea</b></p> <p>Posteriormente, se les recordará poner en práctica las técnicas proporcionadas en sus responsabilidades diarias.</p>		2´

**SESIÓN N°10:**

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Favorecer en los participantes el trabajo en equipo como herramienta para afrontar el estrés laboral.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace recordar las normas de convivencia acordadas. Además, se consulta sobre la tarea encomendada, es decir, si han puesto en práctica la técnica trabajada, y en que situaciones fue; así mismo se concientiza a continuar con dicha práctica.</p> <p><b>Dinámica “Relajación progresiva – sesión 7”</b></p> <p>Se construye un ambiente tranquilo y cómodo para que los participantes puedan crear un espacio de relajación, así mismo se les explica que continuaremos con el entrenamiento de relajación progresiva mencionado anteriormente.</p> <p>Se indica a los participantes lo siguiente: Los ejercicios que se pondrán en práctica implican trabajar la imaginación.</p> <p>Primero. Vamos a imaginar un bolígrafo moviéndose despacio y luego de prisa.</p> <p>Segundo. Imaginemos un tren pasando, luego una persona caminando.</p> <p>Tercero. Imaginar un pájaro volando y uno quieto.</p> <p>Cuarto. Imaginemos una bola rodando.</p> <p>Quinto. Debemos imaginar un caballo pastando, luego una bobina de algodón.</p>	<p>Parlante Música relajante</p>	<p>15´</p>
	<p><b>Desarrollo</b></p>		<p>35´</p>

	<p><b>Exposición</b></p> <p>La facilitadora presentará el concepto de trabajo en equipo, importancia, impacto en el logro de objetivos, beneficios para la meta y para los trabajadores, diferencias de trabajo en equipo y trabajo en grupo.</p> <p><b>Dinámica “Globo flotante”</b></p> <p>Se dividirá a los participantes en 4 grupos y se entregará un globo a cada grupo, se les pedirá que al compás de la música se desplacen por el espacio tratando de que el globo no choque el piso, para ello pueden emplear todo su cuerpo excepto los brazos y manos.</p> <p>Al culminar, se indaga sobre:</p> <p><i>¿Fue fácil o difícil lograr el objetivo?</i></p> <p><i>¿Todos cooperaron?</i></p> <p><i>¿Qué rol cumplió cada integrante?</i></p> <p><i>¿Qué faltó?</i></p> <p><b>Dinámica “El cuadrado perfecto”</b></p> <p>Se separa a los participantes en dos grupos, y se les solicita que se pongan de pie y formen un círculo para sostener la cuerda, posteriormente se indica que se pongan la venda en los ojos, dejen la cuerda en el suelo y se alejen dos pasos atrás del círculo. Se explica que su objetivo será volver e intentar formar un cuadrado con la cuerda sin retirarse la venda de los ojos.</p>	<p>Laptop Proyector Diapositivas</p> <p>Globos Música Parlante</p> <p>Vendas Cuerda</p>	
--	---	---	--

	<p>Al finalizar el tiempo, se pedirá que se retiren la venda para visualizar el resultado del trabajo.</p> <p>Al culminar, se indaga sobre:</p> <p><i>¿Fue fácil o difícil lograr el objetivo?</i></p> <p><i>¿Todos cooperaron?</i></p> <p><i>¿Qué rol cumplió cada integrante?</i></p> <p><i>¿Qué faltó?</i></p> <p><i>¿Qué factores influyeron para llevar a cabo la instrucción brindada?</i></p> <p><i>¿Qué cualidades y debilidades rescatan de su equipo?</i></p> <p><b>Dinámica “La torre más alta”</b></p> <p>Se brindará a los grupos ya formados material con el que deben construir una torre lo más alta posible, que debe mantenerse parada.</p> <p>Al culminar, se indaga sobre:</p> <p><i>¿Fue fácil o difícil lograr el objetivo?</i></p> <p><i>¿Todos cooperaron?</i></p> <p><i>¿Qué rol cumplió cada integrante?</i></p> <p><i>¿Qué factores influyeron para lograr el objetivo propuesto?</i></p> <p><i>¿Qué cualidades y debilidades rescatan de su equipo?</i></p>	<p>Periódico</p> <p>Cinta scotch</p> <p>Goma</p> <p>Música</p> <p>Parlante</p>	
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p>		<p>5´</p>

	<i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i> <i>¿Qué aprendí hoy?</i> <i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i>		
	<b>Tarea</b> Posteriormente, se les recordará la importancia del trabajo en equipo y los beneficios que tienen si lo emplean, concientizando a ponerlo en práctica en sus responsabilidades diarias.		2'

**SESIÓN N°11:**

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
<p>Promover la práctica del liderazgo en los equipos como herramienta para afrontar el estrés laboral.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace recordar las normas de convivencia acordadas. Además, se consulta sobre la tarea encomendada, es decir, si han puesto en práctica lo trabajado y en que situaciones fue; así mismo se concientiza a continuar con dicha práctica.</p> <p><b><i>Dinámica “Relajación progresiva – sesión 8”</i></b></p> <p>Se construye un ambiente tranquilo y cómodo para que los participantes puedan crear un espacio de relajación, así mismo se les explica que continuaremos con el entrenamiento de relajación progresiva ya mencionado.</p> <p>Se indica a los participantes lo siguiente: Los ejercicios que se pondrán en práctica implican generar tensión y luego relajar la zona trabajada, con una repetición de 3 a 5 veces por ejercicio.</p> <p>Primero. Vamos a cerrar la mandíbula firmemente, y luego la abriremos.</p> <p>Segundo. Enseñemos los dientes, pongamos mala cara.</p> <p>Tercero. Apretemos la lengua con los dientes, llevemos la lengua hacia atrás.</p> <p>Cuarto. Vamos a contar en voz alta hasta 10, luego se volverá a contar en un tono la mitad de alto que antes.</p>	<p>Parlante Música relajante</p>	<p>20´</p>



	<p>Quinto. Ahora vamos a contar en voz baja hasta 10, luego se volverá a contar haciendo menos ruido que su respiración.</p> <p>Sexto. Mientras se relaja imagine que está contando, y recitando el alfabeto.</p> <p>Sétimo. Por último, imagínese diciendo su nombre tres veces y su domicilio tres veces.</p> <p>Al culminar se indagará sobre:</p> <p><i>¿Cómo se sienten ahora?</i></p> <p><i>¿Qué sintieron durante el proceso?</i></p> <p><i>¿En qué zona sintieron mayor tensión y hasta dolor?</i></p>		
	<p><b>Desarrollo</b></p> <p><b><i>Exposición</i></b></p> <p>La facilitadora presentará el concepto de liderazgo, tipos de liderazgo, características de un líder, líder vs jefe, liderazgo en los equipos, liderazgo y logro de las metas.</p> <p><b><i>Dinámica “Lluvia de ideas”</i></b></p> <p>Se comparte puntos de vista sobre la definición de liderazgo y a su vez los participantes irán compartiendo experiencias en donde asumieron el rol de líder.</p> <p><b><i>Dinámica “Aviones de papel”</i></b></p> <p>A continuación, se dividirá a los participantes en dos grupos, mismos que tienen que elegir a un representante, a quien se le brindará hojas bond recicladas, más</p>	<p>Laptop Proyector Diapositivas</p>	<p>35´</p>

	<p>la indicación de que en 5 minutos deben hacer la mayor cantidad posible de aviones, los cuales después serán lanzados a las pistas de aterrizaje asignadas. Posteriormente, teniendo mesas como pistas de aterrizaje y marcada la distancia de donde deben partir los aviones, se brindará 5 minutos para hacerlos aterrizar dentro de la zona permitida.</p> <p>Al finalizar, se realizará un análisis sobre:</p> <p><i>Rol de líder, si cumplió su rol o le faltó algo.</i></p> <p><i>Destacarán fortalezas y debilidades del líder y demás miembros del equipo.</i></p> <p><b>Dinámica “Torre de fideos”</b></p> <p>Los equipos elegirán otro representante, a quien se le brindará fideos, goma y cinta scotch, además de la siguiente instrucción: Deberán construir una torre lo más alta posible, que pueda mantenerse firme sin ayuda, y debe emplearse solo los materiales brindados.</p> <p>Al finalizar, se realizará un análisis sobre:</p> <p><i>Rol de líder, si cumplió su rol o le faltó algo.</i></p> <p><i>Destacarán fortalezas y debilidades del líder y demás miembros del equipo.</i></p> <p><b>Dinámica “El reto de la vara”</b></p> <p>Se separa a los participantes en grupos conformados por 8 integrantes, que se formarán frente a frente en 2 filas de 4 cada una. Cuando estén formados se les pide que levanten su dedo índice de su mano derecha, sobre los que se pondrán una vara, el reto consiste en bajar la vara hasta el piso sin dejarla caer. Las</p>	<p>Papel bond reciclado Mesas</p> <p>Fideos Cinta scotch Goma</p> <p>Varas de 1m</p>	
--	---	--	--

	<p>reglas son dos: en todo momento todas las personas deben estar sosteniendo la vara con su dedo, y la vara no puede caerse.</p> <p>Al finalizar, se realizará un análisis sobre:</p> <p><i>La estrategia que empleó cada equipo para lograr la meta</i></p> <p><i>¿Quién fue que aportó la idea, quien tuvo la iniciativa?</i></p> <p><i>Destacarán fortalezas y debilidades del líder y demás miembros del equipo.</i></p>		
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b><i>Metacognición</i></b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p> <p><i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i></p>		5´
	<p><b>Tarea</b></p> <p>Posteriormente, se les recordará la importancia del rol de un líder para el logro de objetivos, incitando a asumir este papel en su área de trabajo.</p>		2´

## SESIÓN N°12:

Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración
Facilitar técnicas para la resolución de problemas como herramienta para afrontar el estrés laboral.	<p><b>Inicio</b></p> <p>Se da la bienvenida al personal de salud, se agradece su asistencia a esta nueva sesión, a su vez se hace recordar las normas de convivencia acordadas.</p> <p>Además, se consulta sobre la tarea encomendada, es decir, si han puesto en práctica lo trabajado en la sesión anterior y en que situaciones fue; así mismo se concientiza a continuar con dicha práctica.</p> <p><b>Dinámica “Relajación progresiva – sesión 9”</b></p> <p>Se construye un ambiente tranquilo y cómodo para que los participantes puedan crear un espacio de relajación, así mismo se les explica que continuaremos con el entrenamiento de relajación progresiva ya mencionado. Se indica a los participantes lo siguiente: Los ejercicios que se pondrán en práctica implican generar tensión y luego relajar la zona trabajada, con una repetición de 3 a 5 veces por ejercicio.</p> <p>Primero. Formar un puño con la mano dominante sin que intervenga la parte superior del brazo.</p> <p>Segundo. Llevar el codo del mismo brazo hacia abajo contra el brazo de la silla (activando los bíceps), manteniendo la mano relajada.</p>	Parlante Música relajante	20´

	<p>Tercero. Se hará el mismo procedimiento con el otro brazo.</p> <p>Cuarto. Levantar las cejas.</p> <p>Quinto. Apretar los ojos y fruncir la nariz.</p> <p>Sexto. Apretar los dientes y llevar hacia atrás las comisuras de los labios.</p> <p>Sétimo. Tirar del mentón hacia abajo y apretar la cabeza hacia atrás contra un soporte, tensando los músculos del cuello.</p> <p>Octavo. Llevar los hombros hacia atrás.</p> <p>Noveno. Tensar los músculos abdominales (endureciendo el estómago).</p> <p>Décimo. Tensar el muslo de la pierna dominante contrayendo los flexores y los extensores de la rodilla simultáneamente.</p> <p>Undécimo. Apuntar con el pie dominante hacia abajo (flexión plantar).</p> <p>Duodécimo. Llevar el pie dominante hacia arriba, hacia la cara (dorsiflexión).</p> <p>Decimotercero. La otra pierna es ejercitada separadamente.</p> <p>Al culminar se indagará sobre:</p> <p><i>¿En qué zona sintieron mayor tensión y hasta dolor?</i></p> <p><i>¿Cómo se sienten ahora?</i></p>		
	<p><b>Desarrollo</b></p> <p><b>Exposición</b></p> <p>La facilitadora presentará el concepto de conflicto, causas del origen de un conflicto, consecuencias de la agresividad como medio para resolverlo, pautas y técnicas para la resolución de conflictos.</p>	<p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Diapositivas</p>	<p>35´</p>



	<p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p> <p><i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i></p>		
	<p><b>Tarea</b></p> <p>Posteriormente, se les recordará poner en práctica las técnicas proporcionadas para dar solución a los conflictos que puedan surgir.</p>		2´







	<p><b><i>Dinámica “Globo bailarín”</i></b></p> <p>Los participantes recibirán un globo, se les indica que deben formar un círculo, además que empleando solo sus dedos índices soportarán el globo de su compañero y al compás de la música irán desplazándose y bailando por todo el espacio sin dejan caer el globo al piso.</p>	<p>Globos Música Parlante</p>	
	<p><b>Cierre:</b></p> <p><b><i>Dinámica “Lluvia de ideas”</i></b></p> <p>Se reflexionará y aportaran ideas que los factores que influyen para evitar o hacer frente al estrés laboral.</p> <p><b><i>Metacognición</i></b></p> <p>A continuación, se hará participar a los asistentes sobre:</p> <p><i>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</i></p> <p><i>¿Qué aprendí hoy?</i></p> <p><i>¿Para qué me sirve lo aprendido?</i></p>		<p>5´</p>
	<p><b>Tarea</b></p> <p>Posteriormente, se les recordará poner en práctica las técnicas de relajación y de afrontamiento proporcionadas e implementarlas en su vida diaria.</p>		<p>2´</p>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RODRIGUEZ VEGA JUAN LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Propuesta de programa de afrontamiento al estrés laboral en personal de un Centro de Salud de San Ignacio, 2022", cuyo autor es RUITON RAMIREZ HAHELITA FILOMENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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, 19 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RODRIGUEZ VEGA JUAN LUIS : 16739701 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2639-7339	Firmado electrónicamente por: RVEGAJL el 19-08- 2022 23:51:21

Código documento Trilce: INV - 0833402