



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Propuesta de programa de intervención para reducir el estrés
laboral en colaboradores de una empresa del distrito Los
Olivos, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Iberico Rivasplata, Claudia Stephanie (orcid.org/0000-0003-2407-3047)
Osnayo Tapia, Christian Alejandro (orcid.org/0000-0001-7401-2280)

ASESORA:

Mgtr. Lopez Rivera, Elizabeth Rocio (orcid.org/0000-0002-3762-6109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A la merced de Dios; a Él todo el poder, honor y gloria. A mis seres amados, por su sacrificio y amor incondicional; por ser parte de mi esencia como ser humano, mi soporte y motivación en cada día de mi vida.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme realizar una de mis metas; a mis padres, por ser mi motor e impulso para poder cumplirlas y a mis docentes, por su paciencia y dedicación para guiarnos en la realización de este proyecto.

Índice de Contenidos

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	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
VIII. PROPUESTA	27
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice De Tablas

Tabla 1	Niveles de estrés	17
Tabla 2	Nivel de estrés laboral de la dimensión organización y equipos de trabajo	20
Tabla 3	Niveles de estrés laboral de la dimensión de superiores y recursos	21

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de programa para la reducción del estrés laboral	17
----------	---	----

Resumen

A través de la presente investigación se buscó diseñar una propuesta de programa para la reducción del estrés laboral en colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023. Para ello, el diseño de investigación fue descriptivo-propositivo, puesto que, basado a la necesidad de la población, se realizó una propuesta de programa de intervención. Asimismo, se evaluó a los colaboradores a través de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, obteniendo un resultado donde el 62% de los colaboradores presenta un nivel de estrés intermedio, mientras que un 9 % de ellos muestran estrés y el 29 % de los colaboradores presenta niveles de estrés bajo. Ante ello, el modelo teórico considerado fue el cognitivo conductual, ya que tiene efectos considerables en cuanto a la reducción del estrés laboral. Del mismo modo, el programa está dividido en 3 partes, tomando en cuenta estresores individuales, grupales y organizacionales, diseñándose así 8 sesiones con diferentes técnicas cognitivo-conductuales eficaces y necesarias en cuanto a manejo de estrés laboral. Concluyendo que los colaboradores presentan niveles de estrés y es pertinente realizar un programa de intervención para reducir el estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, colaboradores, programa cognitivo conductual.

Abstract

Through the present investigation, we sought to present a program proposal for the reduction of work stress in collaborators of a company in Los Olivos, 2023. For this, the research design was descriptive-propositive, since based on the need of the population, a proposal for an intervention program was made. Likewise, the collaborators were evaluated through the OIT - WHO Occupational Stress Scale, with the result that 62% are located at an intermediate level of stress, while 9% show stress, and 29% present levels of low stress. Given this, the theoretical model considered was the Cognitive Behavioral, since it has considerable effects in terms of reducing work stress. In the same way, the program is divided into 3 parts, taking into account individual, group and organizational stressors, thus designing 8 sessions with different effective and necessary cognitive-behavioral techniques in terms of work stress management. Concluding that the collaborators present levels of stress and it is necessary to carry out an intervention program to reduce work stress.

Keywords: Work stress, collaborators and cognitive behavioral programa

I. INTRODUCCIÓN

El crecimiento vertiginoso de la tecnología, las metas organizacionales sobre satisfacción al cliente, las demandas de la vida cotidiana y el efecto económico del COVID-19, han aumentado en estas organizaciones el estrés laboral, lo cual conlleva a agotamiento emocional, ansiedad, depresión, entre otras en los colaboradores, por lo que las empresas experimentan problemas financieros por irregularidad en los sistemas productivos (Noroña et al., 2021).

Ante esto, el problema hacia la salud mental de una persona se cree que es debido al estrés laboral, puesto que tanto la (OPS-OMS, 2020) plantean que la salud es más que solo estar libre de enfermedades, sino a el concepto implica el desarrollo de otros factores como la autoestima, la sexualidad grupal, el compromiso laboral, la red de apoyo social, el locus de control. En otras palabras, el estrés laboral se considera verdaderamente un problema a nivel global muy importante, ya que causa perjuicios millonarios en diferentes países industrializados o, a su vez, genera costos médicos masivos debido al ausentismo laboral y la reducción de la productividad (Stravoluka y Griffiths, 2004). Es por esto por lo que existe la necesidad de reducir los niveles de estrés en el empleo aplicando programas de intervención.

A nivel internacional, un estudio realizado en España por Martínez (2020) refiere que el 30% de colaboradores de una institución poseen estrés laboral, manifestando bajo rendimiento laboral insatisfacción con los horarios, relaciones y jerarquías.

En Latinoamérica, organizaciones de seis países distintos comprenden la información estadística de las respuestas de sus trabajadores, países como: Venezuela, Colombia, Perú, Honduras, Ecuador y Panamá, encontrando altos índices de estrés desde el 26% hasta el 63% de su población (Mejía et al., 2019).

En Perú, una investigación encontró que el 51,6% de los trabajadores de una organización del área educativa presentan estrés laboral, un 45,7% presenta estrés severo, mientras que el 39,2% presenta depresión (Paima et al., 2019).

Mas no se ha encontrado programas de intervención para disminuir el estrés laboral.

Si bien es cierto, existen diversos estudios sobre el estrés en colaboradores de diferentes instituciones, a nivel internacional se han encontrado programas de intervención para disminuir el estrés ya que es una problemática mundial, en el Perú se evidencia poca o casi nula información sobre programas de intervención en dicha problemática. Más aún la OMS (2017) recomendó aplicar programas de intervención dirigidos al estrés laboral, considerando las principales estrategias de afrontamiento que deben ser aprendidas partiendo de que el estrés es un problema que debe ser manejado a través del cuidado personal, incluyendo ejercicio, relajación, manejo del tiempo, alimentación y finalmente algún énfasis en los grupos de apoyo social. Ante esta situación se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cómo diseñar una propuesta de programa de intervención para reducir el estrés laboral en colaboradores de una empresa del distrito de Los Olivos, 2023?

Esta investigación se justifica a nivel teórica, puesto que se brindó aportes de información frente a la evidente escasez de investigaciones relacionadas a las propuestas de programas para la reducción del estrés laboral. Asimismo, a nivel práctico, ya que se propuso una posible solución a una problemática real, el cual guarda relación con el nivel de estrés de los trabajadores en la empresa de los Olivos, mediante la elaboración de una propuesta para la elaboración de un programa de intervención. De esta forma, no sólo los trabajadores sino también el sistema productivo de la empresa se beneficia. Finalmente, brinda una justificación social, puesto que, la propuesta reduce los niveles de estrés y contribuye en gran medida a la salud mental; asimismo, nuestro estudio aporta información importante.

Como objetivo general sobre la investigación se decidió: diseñar una propuesta de programa de intervención para reducir el estrés laboral en los trabajadores de una empresa del distrito de Los Olivos, 2023. Los objetivos específicos que se consideraron fueron: Identificar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de una empresa del distrito de Los Olivos, 2023; Identificar los

niveles de las dimensiones del estrés laboral de los trabajadores de una empresa del distrito de Los Olivos, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En España, Macías & Valero (2021) realizaron la investigación que tuvo como objetivo aplicar programa breve de intervención basado en la (ACT) y la (FAP), La investigación es cuasi-experimental. La intervención se realizó en solitario durante un mes y medio, y cada participante se sometió a un total de tres sesiones. El primer trimestre pasó la prueba previa y el cuarto pasó la prueba posterior. Tres meses después se llevó a cabo una reunión de seguimiento. Los resultados destacaron reducciones en los problemas generales de salud, así como aumentos en la salud mental y ocupacional para ambos participantes. Además, los empleados mejoran sus relaciones, que están muy deterioradas. Se concluye enfatizando en integrar el proceso y modelo con principio filosófico compartido que converjan en generaciones de terapia basada en las evidencias y análisis funcionales y de comportamientos clínicamente relevantes como bases para producir el cambio.

Por su parte, Noguera (2021) en Costa Rica realizó un estudio para analizar los cambios en los sistemas de clientes a partir de las experiencias de sistematización de facilitadores y participantes en las intervenciones realizadas en el personal de enfermería en salud mental, fortaleciendo las estrategias para afrontar el estrés en un entorno laboral en Hellmann Corporation. El método utilizado es un estudio no experimental en el que el análisis de datos es a través de la triangulación de datos, analizando la experiencia vivida a partir de diferentes fenómenos conocidos según la teoría. Los resultados enfatizan que un aprendizaje personal superior está asociado con una mayor conciencia de identificar factores estresantes y AE dirigidos a emociones y pensamientos. Se concluyó que los participantes lograron identificar los estresores laborales y del día a día y las formas en que generaron respuestas en los sistemas del cliente; además del reconocimiento y entrenamiento en sus estrategias de afrontamiento.

En México, Fuentes (2021) realizó un estudio para evaluar las respuestas de los residentes de pediatría a una intervención que consistía en un manual de

capacitación en habilidades de terapia conductual dialéctica de 3 sesiones con un enfoque en las relaciones interpersonales. y manejo del estrés. El método que se usó fue un diseño no experimental en el que participó el residente de segundo y tercer año “Dr. José Eleuterio González” del Departamento de Pediatría del Hospital Universitario durante el ciclo académico 2020-2021. Se tomó el cuestionario GAD-7, la Escala de Burnout de Maslach y el Inventario de Depresión de Beck como instrumentos, al inicio del estudio. Los resultados incluyeron un total de 29 participantes que completaron la aplicación de la encuesta, el 48,2% correspondió al grupo de intervención (residentes de año 2) y el 51,7% correspondió al grupo de control (residentes de año 3). Según los resultados recogidos en la primera encuesta, se encontró burnout en el 17,2% de los participantes (5 residentes), 1 de los cuales pertenecía al grupo de intervención. Finalmente, como conclusión, se demostró la efectividad de la terapia conductual dialéctica mediante su aplicación, como medida para aminorar los niveles de burnout en los residentes de pediatría.

Posteriormente, Hermosa (2019), realizó una investigación con el objetivo de analizar intervenciones sobre estrés laboral a partir de la base conceptual y metodológica del modelo bioecológico de Urie Bronfenbrenner. Se concluyó que las intervenciones deben ser abordadas desde una perspectiva holística, entendida por los individuos a partir de su contexto organizacional y social. Al considerar estas dimensiones, los investigadores podrán responder a interrogantes de manera sencilla.

En Ecuador, Obando et al., (2017), en su estudio implementaron un programa de actividad deportiva para los empleados de la Universidad de fuerzas armadas, con el fin de aligerar la carga emocional y así disminuir las dificultades relacionados con el estrés laboral, puesto que la actividad física promueve una mejor salud y estado de ánimo.

A nivel nacional, Mamani (2021) implementó un programa de ejercicio aeróbico para menguar el estrés laboral en los directivos de Una-Puno. El método que se usó es un diseño cuasi-experimental, se desarrollaron la cantidad de 36 sesiones de entre 35 a 60 minutos durante 12 semanas, tres veces por

semana. La muestra incluyó a 24 empleados administrativos que desempeñaron las funciones de secretario del decano, jefe de departamento, gerente de investigación, gerente de investigación, grupo objetivo del programa de aeróbicos. Se utilizó un cuestionario de 48 preguntas como herramienta de cálculo del estrés laboral. Su estudio concluyó que existe evidencia significativa de antes y después de la prueba, por lo tanto, antes del experimento, el 25% estaba en presión normal, el 34% estaba leve, el 31% fue moderado y el 10% fue severo, luego los síntomas físicos y psicológicos se redujeron significativamente, mostrando los siguientes resultados, el 38% normal, el 39% leve, el 17% moderado y el 6% severo, los pasos del programa aeróbico demostraron ser eficaz bajo estrés laboral y su práctica permanente mejorará sus actividades laborales.

Además, Ccapa y Goyzueta (2019) adecuaron un programa de intervención de estrés laboral para los operadores en la mina Kampf en Arequipa. El método utilizado fue un diseño cuasi-experimental con un solo grupo antes y después de la prueba. Utilizando como herramienta el cuestionario OIT-OMS, agregando los datos del personal al cual se le aplicó la prueba, primero definiendo la muestra, luego realizando un pre-test, luego combinando los factores del test para formular un plan de intervención, finalmente formulando la intervención plan, adaptando el uso de encuestas de satisfacción y post-tests para obtener resultados. Las muestras de investigación son 40 trabajadores de mantenimiento en el área de trabajo de la mina, el resultado de la predicción es que el 7.5% presentan un estado de estrés bajo, el 77.5% de ellas en un estado de estrés medio y el 15% en un estado de estrés, la conclusión es que existe presión de trabajo en el personal evaluado. Con base en los datos obtenidos, se caracterizó a los evaluados por el nivel de estrés laboral, y los datos significativos obtenidos mostraron que el grupo de edad que experimentó mayor estrés laboral se encontraba entre los 31 y 40 años, dependiendo de la jornada laboral. Personas con 10 años o más de experiencia laboral, en base al número de hijos, no tienen hijos y en base a su estado civil, son casados. las pruebas adicionales para poner a prueba el procedimiento arrojaron estos resultados: el 75% de los trabajadores estaban bajo estrés moderado y el 95% estaban bajo estrés,

presumiendo que la totalidad de los trabajadores habían logrado reducir su estrés laboral.

De igual forma, Bazan (2021) realizó un estudio en Trujillo para el desarrollo y la aplicación de programas de estrés laboral para disminuir los niveles de estrés en las empresas del sistema financiero. El método utilizado fue un diseño experimental con 22 colaboradores que pertenecían al ámbito comercial, divididos en grupos (grupo de control y experimental). El protocolo experimental para la disminución del estrés laboral controlado y a largo plazo constó de 6 sesiones en las que se aplicaron diversas técnicas para la relajación, cognitivo-conductuales y de resolución de problemas, mientras que el grupo control fue excluido utilizando la escala de estrés percibido "Exit" utilizada como evaluación herramienta. La prueba concluyó que la aplicación fue efectiva ya que los niveles de estrés de los socios se redujeron en un promedio de 6 puntos en comparación con los resultados del grupo de control, que se mantuvo igual.

De igual manera, Espedilla & Puma (2020) utilizaron el programa "Combatiendo Juntos el Estrés Laboral" para reducir las fuentes de estrés laboral entre los empleados del Distrito de Salud Pública de Miraflores en Arequipa. El método utilizado fue un diseño cuasi-experimental con una muestra de 30 trabajadores de áreas de baños públicos, de los cuales el 80% presentó niveles de estrés muy alto, alto y moderado. Dado que el objetivo de la segunda parte del estudio era reducir el nivel de estrés, el proyecto se dividió en diez etapas. Al final de la sesión, se volvió a utilizar una evaluación para medir el estrés. Luego de la aplicación, la mitad de los trabajadores presentaron niveles de estrés muy alto, alto y moderado. Por lo tanto, se puede concluir que los empleados del distrito de Miraflores del área salud pública experimentaron una reducción del 30% en los niveles de estrés luego de utilizar el programa.

Posteriormente, Gómez (2021) realizó un estudio con el objetivo de concretar la efectividad de un programa de autocontrol basado en (P.N.L.) para reducir la carga de trabajo de los administradores tributarios en un municipio peruano. El método que se usó en esta investigación es el método pre-experimental. La población para este estudio fue de 30 trabajadores y la técnica

utilizada fue el muestreo no probabilístico. Los resultados mostraron que el 100% de los empleados experimentaron estrés antes de la intervención, pero solo el 37% después de la intervención. En definitiva, un programa de autoaprendizaje basado en PNL. Reducir efectivamente la presión laboral de los administradores tributarios de una ciudad del Perú, con un intervalo de confianza del 95%.

En un contexto local, Guadalupe et al., (2019) evaluó los efectos del programa de atención plena sobre el estrés físico, la angustia emocional, el estrés percibido y el estrés laboral. El método es un diseño cuasi-experimental. La muestra estuvo compuesta por 28 miembros del personal universitario (personal y profesores) que habían demostrado altos niveles de estrés laboral en evaluaciones institucionales anteriores. El programa consta de seis sesiones semanales de atención plena de dos horas (12 horas en total), que incluyen técnicas de atención plena para cada proceso esencial del organismo. Concluyó que el mindfulness obtuvo un efecto significativo para la disminución del estrés entre los trabajadores universitarios.

Por su parte, Arévalo et al., (2022) realizaron una investigación en donde precisaron cómo realizar la implementación de un programa de descanso activo incidía en la reducción del nivel de estrés laboral en los colaboradores de la organización de transporte Toñito S.A.C. -Lima 2022. El método es cuantitativo, experimental y transversal, cuya muestra será realizada por 51 funcionarios administrativos. Las técnicas utilizadas fueron encuestas, además de 1 entrevista a expertos en el campo médico y recursos humanos. El resultado destaca que la propuesta debe incluir dentro de la jornada laboral, el descanso activo, convenios y alianzas con empresas profesionales que puedan brindar capacitaciones específicas en línea para todos los colaboradores y sus familias, a través de estas acciones podemos concientizar a todos los ejecutivos de la empresa de transporte Toñito S.A.C. Por esta razón, se concluyó que las empresas de todas las industrias deberían considerar más la implementación de descansos activos durante las horas de trabajo, lo que puede afectar las habilidades y la salud mental en los colaboradores.

El estrés es un problema que afecta tanto a la salud física y mental, como al rendimiento laboral y escolar de la persona. Provoca preocupación y angustia, y puede conducir a disfunciones personales, familiares e incluso sociales., diversos tipos de estrés son mencionados como el eustrés y el distrés, los cuales serán las responsables de él buen o mal rendimiento de la persona dando a conocer si el estrés que presenta es beneficiosa o perjudicial para sí misma (Gallego et al., 2018). Del mismo modo, el estrés es una respuesta física que puede llegar a ser interpretada de manera positiva o negativa que tiene una persona de acuerdo con un estímulo generado. Esto puede surgir, por ejemplo, en el ámbito laboral, por situaciones de la vida diaria y son respondidas de acuerdo con la capacidad de adaptarse de cada persona (Félix, García y Mercado, 2018).

De acuerdo con Herrera et al., (2017), el estrés se divide en tres tipos: Es estrés episódico, que es el que se presenta eventualmente en la cotidianidad, y está vinculado a las exigencias diarias y se presenta por un lapso corto de tiempo y no causa mayor afección significativa. Por segundo, el estrés agudo - episódico, el cual se considera más fuerte y se presenta con mayor intensidad y puede llegar a provocar dificultades físicas y emocionales. Finalmente, el estrés crónico, el cual provoca sintomatología que perdura mayor tiempo, es prolongada, lo cual conlleva a que la persona sea vulnerable a padecimientos graves que pueden conllevar a la muerte.

Entendemos por estrés laboral a la reacción o respuesta que esta persona puede ver que las exigencias sobrepasan sus capacidades dentro de su contexto de trabajo, estas afecciones pueden perjudicar a la persona tanto física, psicológica, como mentalmente; lo que puede desencadenar en un futuro situaciones de salud más perjudiciales (Patlán, 2019). Asimismo, el estrés laboral es uno de los tipos de estrés que se da en el colaborador por las exigencias dentro de su área de trabajo para poder realizar alguna función, en donde estas generan cierto desequilibrio a nivel físico y mental. Esto provoca que el individuo tenga dificultades para poder desarrollar sus actividades laborales y su vida personal, asimismo, la empresa se ve afectada por la poca productividad del colaborador a causa de esta afectación (IMSS, s.f.).

En la teoría de desequilibrio, esfuerzo y recompensa, según Siegrist (2002) indica que el trabajo realizado debe tener una adecuada remuneración y también se enfoca en los colaboradores que trabajan y se esfuerzan día a día ofreciendo su tiempo completo, ellos también esperan que la recompensa no solo sea un asunto remunerativo, sino que también se dé una valoración a cada una de sus actividades. También indica que presenta dos dimensiones, uno de ellos es superiores y recursos, a quien podemos indicar que es el fastidio del colaborador por la desconsideración de su jefe por el trabajo que está realizando y la mala gestión que tiene para poder llevar a cabo cada uno de sus objetivos que tienen dentro su empresa, como segunda dimensión tenemos a Organización y equipo de trabajo, lo cual el colaborador nos indica el desacuerdo del mal manejo y pésima organización.

En relación con los programas de intervención, Pupo et al. (2017) manifiestan que es una intervención aplicada en un contexto y orientada al cumplimiento de objetivos de acuerdo a sus necesidades. Así mismo, modifica patrones conductuales (Bazán, 2018) y mejora procesos de enseñanza-aprendizaje (Pantoja et al., 2017). En ese sentido, podemos decir que los programas de intervención son creados para mejorar diversas situaciones o afecciones encontradas en una población.

En cuanto al programa para la reducción de estrés laboral, mencionamos que se refiere a la aplicación de un diseño de sesiones realizada en base a las necesidades actuales que presenta una determinada población con respecto al estrés. Este es construido en referencia a una metodología y estructura específica para la reducción de la problemática encontrada, ello a través de herramientas brindadas a los participantes para lograr una mejora en el ámbito personal y laboral, realizándose la evaluación correspondiente para confirmar el entendimiento y cumplimiento de objetivos, Como metodología de programa, tenemos a la metodología andragógica, UNESCO (2018), citando a Knowles, conceptualiza la andragogía como "el arte de brindar apoyo a los adultos para que puedan aprender", esto mejorando los procesos de enseñanza - aprendizaje y se le conoce por estar dirigida a los estudiantes.

Robbins (2018) citando a Schuler, califica que el estrés es una idea o condición dinámica en la cual la persona se encuentra ante la oportunidad, limitaciones o exigencias que lo relaciona con lo que desea y esto regenera resultados considerables como inseguridad o sentirse importante a la vez.

El programa de intervención para disminuir el estrés laboral estuvo construido bajo las bases teóricas de la teoría cognitivo conductual. En ese sentido, Meichenbaum y Cameron (1974), describen la inoculación del estrés como una técnica cognitivo conductuales para aprender técnicas de respiración y relajación, pueden pasar de situaciones menos estresantes a más. Asimismo, las técnicas del enfoque cognitivo conductual tienen como objetivo modificar las distorsiones cognitivas o pensamientos irracionales por otros reconocimientos que se ajusten más a la realidad. La técnica de la relajación muscular progresiva, se denomina así ya que tiene pasos a seguir para poder realizarla. En un principio se inicia con los músculos de cierta parte del cuerpo, luego se continúa en otras partes. Es decir, implica tensar y luego relajar cada músculo, esto con el fin de que cada persona pueda identificar cuándo es que los músculos están relajados y cuándo es que están tensos; entonces, es en ese momento en que se logra diferenciar tanto a nivel físico y a nivel mental cuándo es que se está en estado de relajación y así se busque el continuo estado de paz completa. (Correché y Mabel, 2020). Con esto se pretende erradicar las respuestas negativas que estos pensamientos provocan en estas personas a nivel fisiológico y que limitan a que ellos puedan desarrollarse y demostrar sus habilidades y capacidades que exige el ámbito laboral de manera eficaz.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue de tipo básica, debido que se recogieron datos en referencia a los niveles de estrés laboral de los colaboradores, con lo cual aportamos a futuras investigaciones. Como refiere Concytec (2020), este estudio se encargó de desarrollar la relación entre los hechos que son observables entre los entes sobre los cuales se realiza la investigación, así mismo porque trata de explicar teorías existentes basándose en un fenómeno o hecho observable.

El diseño de investigación es no experimental, transversal en el sentido de que las variables se observan en su contexto, no manipuladas y en un momento específico, es decir, un momento en el tiempo. (Álvarez, 2021).

Asimismo, su alcance fue descriptivo-propositivo, ya que se realizó un diagnóstico en una población determinada y, en base a los resultados que se pudieron obtener, surgió la propuesta para la reducción del estrés laboral, mediante una metodología en base a las necesidades de la población, con orientación a cumplir objetivos para mejorar los resultados (Hernández et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Programa para la reducción de estrés laboral

Definición conceptual: está referido a la aplicación de un diseño de sesiones realizada en base a las necesidades actuales que presenta una determinada población con respecto al estrés. Este fue construido en referencia a una metodología y estructura específica para la reducción de la problemática encontrada, ello a través de herramientas brindadas a los participantes para lograr una mejora en el ámbito personal y laboral, realizándose la evaluación correspondiente para confirmar el entendimiento y cumplimiento de objetivos.

Definición operacional: El programa está conformado por 6 dimensiones, las cuales son: fundamentación, objetivos, contenido, metodología, recursos y

evaluación. Asimismo, fue conformado por la cantidad de 8 sesiones, con la presente, se buscó realizar una propuesta de intervención para la reducción del estrés laboral en los colaboradores de una empresa.

Dimensiones: Fundamentación, objetivos, contenidos, metodología, recursos, evaluación.

Indicadores: Estresores grupales, organizacionales e individuales.

Variable: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés laboral es la inestabilidad que hay entre las capacidades del colaborador y las exigencias que se le solicitan cumplir dentro de la empresa, esto quiere decir que cuando los conocimientos, recursos y habilidades del colaborador no se dan por completo, ellos tienen como consecuencia estrés laboral (OIT, 2016).

Definición operacional:

Para evaluar la variable de estudio se empleó el cuestionario que contiene dos dimensiones: organización y equipo de trabajo, y superiores y recursos. Con respecto a la puntuación se medirán por bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés, y alto nivel de estrés.

Indicadores:

Respaldo de grupo, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional, tecnología, estructura organizacional, clima organizacional.

Escala de medición: Ordinal, puesto que la siguiente investigación utilizó un instrumento basado en la encuesta, empleando la escala de likert contando con 7 opciones de respuesta, los cuales son: 1 = nunca; 2 = raras veces; 3 = ocasionalmente; 4 = algunas veces; 5 = frecuentemente; 6 = generalmente; 7 = siempre

3.3. Población

Para este estudio se tuvo como participantes a los 227 empleados que laboran en una empresa de los Olivos y que cumplen ciertas especificaciones (Hernández et al., 2018). Para ellos se tuvo como criterio de inclusión: empleados de la empresa con asistencia permanente y aquellos con contrato vigente que estuvieran dispuestos a ser parte del estudio. Mientras que los criterios de exclusión se basaron en empleados de otras empresas, empleados con problemas de adaptación, empleados con deficiencias sensoriales o auditivas y que no quisieran participar en el estudio.

Se trabajó con toda la población en este estudio, por lo tanto, no hubo muestra. Así mismo, el tipo de muestreo fue no probabilístico.

La unidad de análisis fue cada colaborador de una organización del distrito de los Olivos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación fue desarrollada la encuesta como técnica que, según Fernández et. al (2018), indica que la técnica de la encuesta es muy importante para recolectar datos de manera organizada lo cual ayuda en su respectivo análisis estadístico.

Se utilizó la Escala de Estrés Laboral de la OIT.OMS, que tiene como autor original a Matteson e Ivancevich. No se encontraron evidencias del cuestionario original, por lo cual se toma como referencia una adaptación realizada en México, por Medina, et al. (2007). En esta se pudo encontrar en los resultados del KMO un 0,915, lo que evidencia un nivel adecuado en referencia a los ítems. Su esfericidad es de 2581,93; esto para 276 grados de libertad, con un reporte de 0,000 en la significancia.

Esta encuesta fue adaptada de Perú por Angela Suárez Tunanya (2013), una herramienta que consta de 25 preguntas y 7 respuestas organizadas en dos dimensiones: fortalezas y recursos, organización y equipo de trabajo, puede actuar individual o colectivamente, y es mayor de 18 años, y

puede ser utilizado en áreas administrativas y operadores. El cuestionario a utilizar presenta una confiabilidad en base a su consistencia interna que fue realizada mediante el Alfa de Cronbach de $p = .966$. Por otro lado, en referencia a la dimensión superior y recursos, cuenta con el valor de $p = .95$; mientras que para la dimensión de “organización y trabajo en equipo”, $p = .949$; evidenciándose que son valores aceptables. Con respecto a la validez, este fue obtenido mediante un criterio de expertos, con resultados propicios, esto mayor a 80% y mediante el análisis factorial exploratorio, 63.2% en referencia a la varianza total explicada. Con anterioridad se tomaron en cuenta los resultados del KMO para el análisis factorial, cuyo resultado obtenido fue 0.953.

Para esta investigación se realizó la validez de contenido, el cual consistió en la revisión de contenido de 5 jueces expertos con grado de maestro o doctor, se dio uso de la V. Aiken, en donde se obtuvo la puntuación de 0.96, dando un resultado apto para la aplicación de la prueba piloto, esta misma se aplicó en una empresa con similar rubro a la tomada en cuenta para esta investigación, se tomó en cuenta los 25 ítems, en el cual se obtuvo una confiabilidad de 0.8, lo cual indica ser una excelente confiabilidad.

Se elaboró un programa de intervención para el estrés laboral, creado por los autores de la investigación, la cual está elaborada con una metodología que comprende técnicas expositivas y entrenamiento en relajación muscular sesiones, están construidas en base a los indicadores de los estresores organizacionales, individuales y grupales que fueron encontrados. Bajo un enfoque cognitivo conductual, estructurado con dimensiones como fundamentación, objetivos, metodología, recursos y evaluación.

3.5. Procedimientos

Se coordinaron las autorizaciones correspondientes a dicha empresa para la realización del proyecto, así como también se determinó la búsqueda de material bibliográfico acerca de la variable y relacionados, para obtener información y estructurar la introducción, el marco teórico, como las también definiciones, teorías y la metodología. Se procederá a seleccionar un

instrumento que mida la variable de la investigación, la misma que se solicitó con la previa autorización al autor de dicho instrumento. Posteriormente, se realizó un esquema de presupuesto para tener en cuenta la cantidad de recursos que fueron utilizados durante el desarrollo del presente programa. Por lo tanto, se logró obtener los documentos y licencias necesarias para realizar las pruebas piloto, además, se tuvo en cuenta la entrega y consentimiento informado de cada colaborador para obtener un adecuado análisis de la confiabilidad y eficiencia de la empresa. dicha herramienta se aplicó a la población para obtener datos sobre los objetivos propuestos, que luego fueron analizados para discutir novedades, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Al respecto, según Ochoa, C. (2019), se tiene en cuenta el análisis estadístico descriptivo, que utiliza medidas numéricas para explicar las representaciones gráficas, tablas y resultados que entregarán los colaboradores respecto al estrés laboral y las 2 dimensiones que evalúa, para ello se utilizará Excel y SPSS.26 para la recolección y manejo de datos.

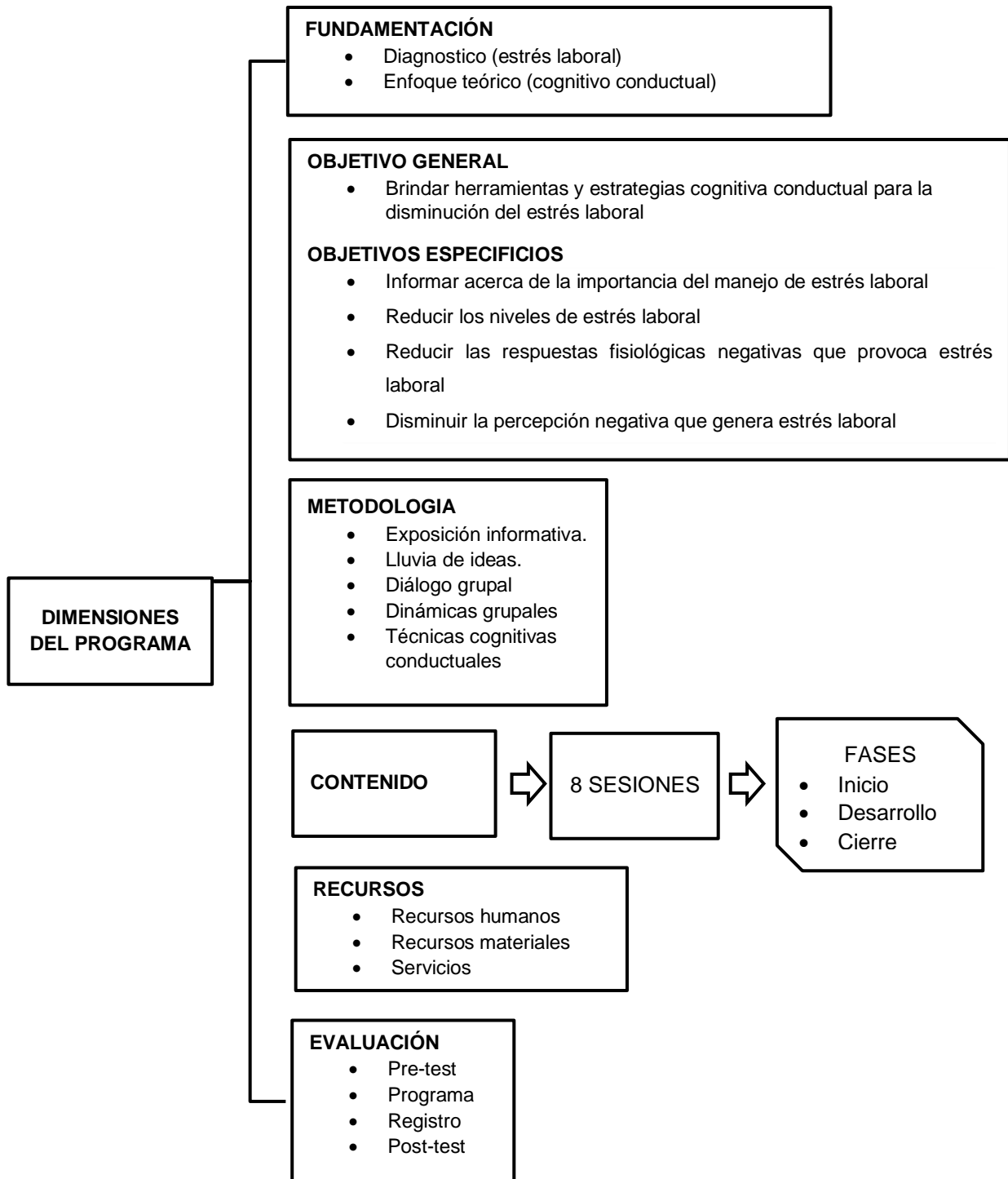
3.7. Aspectos éticos

En este estudio se cumplieron los lineamientos éticos señalados en el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo. (UCV, 2020), por lo que podemos decir que la investigación fue autónoma, ya que permitió a aquellos que participaron tener la capacidad de decidir si estar en el momento, también, para retirar las investigaciones cuando sea necesario. Asimismo, permitió la caridad en tanto busca el bienestar o beneficio de los participantes de la investigación. Por otro lado, se basó en la justicia por lo que en el proceso de la misma los participantes de la encuesta fueron tratados por igual sin ningún tipo de exclusión a fin de promover el mejor desarrollo de la encuesta. Finalmente, permitió la no maleficencia, ya que se realizó un análisis de riesgo/beneficio previo a la realización de esta investigación, respetando la salud física y mental de los involucrados.

IV. RESULTADOS

Figura 1

Diseño de programa para la reducción del estrés laboral



En la figura 1, se observa el diseño del programa para la reducción del estrés laboral, contiene la fundamentación basada en el diagnóstico y el enfoque teórico, está constituido de por un objetivo general y por 4 objetivos específicos, la metodología a usar son diversas estrategias expositivas y comunicativas, además de técnicas cognitivas conductuales para la aplicación optima, contiene 8 sesiones las cuales se dividen en fases de inicio, desarrollo y cierre, presenta recursos para su elaboración, los cuales son recursos humanos, recursos materiales y servicios, por último la evaluación se realizara aplicando principalmente un pre-test, luego se realizará lo que es la aplicación del programa y la toma constante de un registro conductual, y al culminar se aplicara el post-test para poder comparar los niveles de estrés de los colaboradores después de aplicar el programa.

Tabla 1

Niveles de estrés

Nivel	f	%
Bajo nivel de estrés	66	29%
Nivel intermedio	141	62%
Estrés	20	9%
Alto nivel de estrés	0	0%
Total	227	100%

En la tabla 1, se observa que el 29% de los colaboradores se ubica en un bajo nivel de estrés laboral, el 62% presenta un nivel intermedio de estrés laboral y el 9% muestra estrés laboral.

Tabla 2

Nivel de estrés laboral de la dimensión organización y equipos de trabajo

Niveles	Organización y equipos de trabajo	
	f	%
Bajo nivel de estrés	146	64%
Nivel intermedio	81	36%
Estrés	0	0%
Alto nivel de estrés	0	0%
Total	227	100%

En cuanto a la dimensión catalogada como organización y equipos de trabajo en colaboradores de una empresa del distrito los olivos, tenemos que el 64% presenta bajos niveles de estrés; mientras que, el 36%, evidencia niveles intermedios de estrés.

Tabla 3

Niveles de estrés laboral de la dimensión de superiores y recursos

Niveles	Superiores y recursos	
	f	%
Bajo nivel de estrés	107	47%
Nivel intermedio	103	45%
Estrés	17	7%
Alto nivel de estrés	0	0%
Total	227	100%

En cuanto a la dimensión denominada superiores y recursos en colaboradores de una empresa del distrito los olivos, tenemos que el 47% presenta bajos niveles de estrés, el 45%, evidencia niveles intermedios de estrés y el 7% presenta estrés.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a estrés laboral, sabemos que es un tema que está siempre presente en colaboradores de distintas empresas; si bien es cierto es normal que en algún momento de jornada laboral se llegue a presentar, es importante identificar cuando este se mantiene a lo largo del tiempo y repercute en el desempeño y desarrollo del colaborador. El objetivo general de esta investigación fue diseñar una propuesta de intervención para la reducción del estrés laboral en los trabajadores de la empresa Los Olivos, para lo cual se diseñó un programa con 8 sesiones teniendo como objetivo reducir el estrés laboral, mediante el enfoque cognitivo-conductual, este consta de dimensiones como principios, objetivos, métodos, recursos y evaluación; la misma que busca dar solución a un problema previamente identificado para una población específica y sugerir diferentes estrategias para ayudar a superar el problema (Stagnaro, sf.). Por su parte, Arévalo et al., (2022) Bazán (2021), Ccapa y Goyzueta (2019) lograron la reducción del nivel de estrés laboral en los colaboradores de diferentes organizaciones; en donde se utilizan diferentes técnicas y enfoques teóricos, dentro de ellos el cognitivo conductual; obteniendo así resultados favorables en cuanto a la aminoración de niveles de estrés laboral a nivel individual, grupal y organizacional, en donde se concluye que la aplicación de estos programas fue efectiva, ya que los colaboradores aminoraron de manera significativa su nivel de estrés. En así que, con relación con los programas de intervención, Pupo et al., (2017) manifiestan que es una intervención aplicada en un contexto y orientada al cumplimiento de objetivos de acuerdo con sus necesidades. Así mismo, modifica patrones conductuales (Bazán, 2018) y mejora procesos de enseñanza-aprendizaje (Pantoja et al., 2017). Es ese sentido, los programas de intervención son de suma eficacia e importancia para poder contrarrestar ciertos efectos negativos que puede generar una problemática y, también es indispensable el reconocer su efectividad y resultados favorables.

Por otro lado, en el segundo objetivo específico, se propone identificar los niveles de las dimensiones de estrés laboral de quienes laboran en Los Olivos; en base al diagnóstico realizado se obtuvo que más del 60% de los colaboradores

presentan niveles medios de estrés. Entendemos por estrés laboral a la reacción o respuesta que esta persona puede ver que las exigencias sobrepasan sus capacidades dentro de su contexto de trabajo, estas afecciones pueden perjudicar a la persona tanto física, psicológica, como mentalmente; lo que puede desencadenar en un futuro situaciones de salud más perjudiciales (Patlán, 2019). Estos resultados concuerdan con Ccapa y Goyzueta (2019) ya que más del 70% de ellas se ubican en un estado de estrés medio y el 15% en un estado de estrés, existiendo presión de trabajo en el personal evaluado. Del mismo modo, esto puede ser contrastado con los resultados obtenidos por Mamani (2021), Espedilla & Puma (2020), Gómez (2021), Guadalupe et al., (2019); en donde se indica que más del 70% de los evaluados presentan un nivel de estrés medio. En ese sentido, en la teoría de desequilibrio, esfuerzo y recompensa, según Siegrist (2002), indica que el trabajo realizado debe tener una adecuada remuneración y también se enfoca en los colaboradores que trabajan y se esfuerzan día a día ofreciendo su tiempo completo, ellos también esperan que la recompensa no solo sea un asunto remunerativo, sino que también se dé una valoración a cada una de sus actividades. Podemos indicar que el estrés en las organizaciones está presente constantemente, esto se debe a las exigencias de las empresas, a las altas expectativas del rendimiento de colaboradores, de su competitividad e inclusive al aumento de horas laborales. Esto va a contribuir a que el ambiente dentro de la organización presente situaciones cada vez más estresantes (OIT, 2016). Es por ello por lo que, podemos mencionar, que los colaboradores pueden llegar a presentar estrés por el poco reconocimiento por parte de la organización hacia ellos.

En cuanto la dimensión denominada organización y equipos de trabajo en colaboradores de una empresa del distrito los olivos, tenemos que el 36% de colaboradores presentó niveles intermedios de estrés laboral. Del mismo modo, Ccapa y Goyzueta (2019), obtuvieron como resultado en la dimensión superiores y recursos, que más del 60% de los colaboradores presentan niveles intermedios de estrés. Por tal motivo, el comportamiento de los colaboradores va a depender del ambiente en el que se desarrolle la empresa. Esos motivos hacen diferentes a las organizaciones unas de otras y, normalmente, cada una se basa en la cultura de estas (Cameron y Quinn, 2006). Los estresores actuales se

construyen a partir de indicadores identificados de estresores organizacionales, individuales y grupales que se relacionan con el enfoque cognitivo-conductual, ya que los estresores son respuestas a diversas situaciones en un momento dado, que pueden ser inesperados. Es por ello, por lo que es de suma importancia poder intervenir en los colaboradores y en los supervisores, ya que el trato directo y la relación entre ambos puede ser el detonante de esta problemática.

Por otro lado, con respecto a la dimensión superiores y recursos en colaboradores de una organización del distrito los olivos, se apreció que el 52% de los colaboradores a los que se les aplicó el instrumento presenta estrés dentro de la organización. Del mismo modo, Ccapa y Goyzueta (2019), obtuvieron como resultado en la dimensión superiores y recursos, que más del 50% de los colaboradores presentan niveles intermedios de estrés. Esto indica que las herramientas materiales y el ambiente físico, son los factores que se comprenden como los que generan más dificultades en cuanto al cumplimiento de gestión y labores dentro de la empresa. Generando también la desinformación por la carencia de recursos y, por ende, se perjudica la a los colaboradores y también al cumplimiento de sus metas diarias, llevándolos a un estado de estrés en el trabajo. Asimismo, el ser reconocido por el supervisor o persona a cargo, incrementa los estados de satisfacción y, por ende, se disminuyen los estados de estrés en la organización (Perea, 2016). En ese sentido, los colaboradores que se encuentran en un ambiente inseguro dentro del trabajo, en donde no se realice una supervisión del personal, en donde haya carencia de valores a nivel organizacional y personal cultural, cambios repentinos (si son constantes e inesperados), la sobrecarga laboral, la presión en el trabajo, presión del tiempo, la autoridad incoherente a la responsabilidad, las tecnologías y frustración, estos son algunos de los factores organizacionales y personales que contribuyen al estrés general en el lugar de trabajo (Chiavenato, 2009). En ese sentido, Siegrist (2002), menciona que el estrés por parte de los colaboradores, puede darse debido a las funciones que realiza y el poco apoyo que recibe por parte de la empresa; para lo cual es importante el poder realizar intervenciones para poder brindar estrategias de afrontamiento frente al estrés a los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Se diseñó la propuesta de programa para la reducción del estrés laboral en una empresa de los Olivos, cuyo objetivo general fue brindar herramientas y estrategias cognitiva conductual para la disminución del estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.

Segunda. – Se identificó los niveles de estrés laboral en los colaboradores de la empresa, en donde más de la mitad de los empleados se sienten afectados por factores estresores dentro de su actividad laboral, ocasionando una posible disminución en su rendimiento dentro de la empresa, además de perjudicarlos de manera física y mentalmente, causando desgaste en estos ámbitos.

Tercera. - Por último, se logró identificar los niveles de estrés de los colaboradores por dimensiones, en donde un tercio de los colaboradores se sienten estresados con su equipo de trabajo, ocasionando problemas en la comunicación y el trabajo en equipo. Por otro lado, más de la mitad aproximadamente se sienten estresados con sus superiores, causando una relación inestable, teniendo al superior como un aspecto estresor, lo cual ocasiona un desgaste mental y físico por parte del colaborador.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. – Se recomienda a la empresa implementar programas de intervención para disminuir los niveles de estrés laboral en sus trabajadores, brindándoles herramientas de afronte que les sea de apoyo para que estos puedan desarrollar sus actividades laborales

Segunda. – A futuros investigadores se recomienda validar el programa para garantizar científicamente que pueda reducir el nivel de estrés laboral y sirva como instrumento de apoyo para su aplicabilidad en el plano organizacional.

Tercera. – Se sugiere utilizar instrumentos creados y validados para un contexto local, que tengan dimensiones claras que faciliten encontrar la problemática a nivel más específico y así poder plantear soluciones puntuales frente a lo encontrado con mayor efectividad.

Cuarta. - Se recomienda al grupo de bienestar de la empresa, realizar de manera grupal e individual intervención a través de actividades recreativas, técnicas de relajación para aminorar los niveles de estrés. Y que periódicamente sean evaluados para prevenir la reaparición del estrés y esto repercuta en el desarrollo de sus funciones laborales.

VIII. PROPUESTA DE PROGRAMA

Programa "Salud laboral - Menos estrés"

1. Datos Informativos:

Dirigido a : Colaboradores de una empresa de Los Olivos

Lugar : Los olivos

Responsables : Iberico Rivasplata, Claudia Stephanie
Osnayo Tapia, Christian Alejandro

Número de sesiones : 8 sesiones

Duración : 4 meses

2. Fundamentación

Dentro de la organización de Los Olivos, se han evidenciado ciertas dificultades en los colaboradores de esta empresa, desde el trato de los supervisores a los colaboradores y las respuestas que estos últimos tienen frente a las exigencias de sus superiores. Dentro de ellas tenemos la incomodidad por parte de los colaboradores con algunas funciones que realizan, los recursos limitados que se les ofrecen para gestionar y otros factores que, en conjunto, estos lleguen a presentar respuestas físicas y psicológicas de lo que sería el estrés laboral. Confirmando en este estudio que la mayoría de los colaboradores tenían niveles intermedios de estrés a estrés propiamente dicho. Por ende, en base a los hallazgos con respecto al estrés laboral que padecen los colaboradores, es necesario realizar una propuesta de intervención, ya que el tema es comúnmente visto en muchas organizaciones e incluso en muchas investigaciones, sin embargo, hay poca evidencia de que se proponga algo para poder contrarrestarlo. Con respecto a ello, se ha evidenciado que los programas de intervención mejoran procesos de enseñanza-aprendizaje (Pantoja et al., 2017), de tal modo que, la aplicación de estos, puede llegar a presentar resultados favorables tanto para la empresa como para los colaboradores. Asimismo, nuestro programa está fundamentado bajo las bases teóricas cognitivo conductuales de Meichenbaum y Cameron (1974), la cual tiene como objetivo modificar las distorsiones cognitivas o pensamientos irracionales por otros reconocimientos que se ajusten más a la realidad. La cual comprende de diferentes técnicas como la relajación muscular progresiva, la respiración diafragmática, terapia de solución de problemas (TSP); que, en conjunto,

pretenden erradicar las respuestas negativas que estos pensamientos provocan en estas personas a nivel fisiológico y que limitan a que ellos puedan desarrollarse y demostrar sus habilidades y capacidades que exige el ámbito laboral de manera eficaz (Correché y Mabel, 2020).

3. Objetivos del programa

Objetivo general:

Brindar herramientas y estrategias cognitiva conductual para la disminución del estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.

Objetivos específicos:

1. Informar acerca de la importancia del manejo de estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.
2. Reducir los niveles de estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.
3. Reducir las respuestas fisiológicas negativas que provoca estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.
4. Disminuir la percepción negativa que genera estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.

4. Metodología

La metodología a utilizar, será la siguiente:

- ❖ Exposición informativa.
- ❖ Lluvia de ideas.
- ❖ Diálogo grupal
- ❖ Dinámicas grupales
- ❖ Técnicas cognitivas conductuales

5. Recursos necesarios

Recursos humanos

El programa está constituido por los siguientes recursos humanos:

Colaboradores de la empresa:

60 colaboradores participantes

Estudiantes de psicología:

- Iberico Rivasplata, Claudia Stephanie
- Osnayo Tapia, Christian Alejandro

Recursos materiales: Se emplearán los materiales visualizados

Materiales	Cantidad	Valor Unitario	Total
Hojas bond	3 resmas	S/13.30	S/ 42.90
Hojas de colores	2 paquetes	S/ 15.50	S/ 31.00
Impresora	1	S/ 265.00	S/ 265.00
Tinta	1 paquete	S/ 122.50	S/ 122.50
Limpiatipo	15	S/ 2.20	S/ 33.00
Globos	2 paquete	S/. 17.00	S/.34.00
Papelógrafo	20	S/2.00	S/40.00
Cinta de embalaje	7	S/5.00	S/.35.00
Goma	5	S/6.00	S/30.00
Plumones	3	S/.5.00	S/.15.00
TOTAL		S/. 453.50	S/. 648.40

Servicios:

Servicios	Cantidad	Costo Unitario	Costo total
Internet	2	S/100.00	S/ 200.00

Luz	2	S/ 120.00	S/ 240.00
Canva premium	1	S/ 55.00	S/ 55.00
Youtube premium	1	S/ 20.00	S/ 20.00
TOTAL		S/ 295.00	S/ 515.00

Presupuesto

Recursos	Costo Total
Servicios	S/. 515.00
Materiales	S/. 648.40
Total	S/. 1.163.40

6. Contenido del programa

Programa: "Salud laboral - Menos estrés"

Los **temas y sesiones** desarrolladas fueron:

Tema 1: Importancia del manejo del estrés laboral

Objetivo: Informar acerca de la importancia del manejo de estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.

Primera sesión: Difundir la definición de las causas y consecuencias de la violencia verbal.

Descripción: En la presente sesión se presentarán los moderadores, asimismo, se realizará la presentación del programa. Aquí se explicará el concepto y la sintomatología del estrés, del mismo modo, se dará a conocer las causas y por qué puede generarse en el ámbito laboral.

Segunda sesión: Identificar las situaciones de estrés

Descripción: Se realiza la identificación de situaciones estresantes que pueden llegar a afectar el desempeño laboral en los colaboradores. Asimismo, se reconocen las posibles causas y consecuencias que las situaciones estresantes generan en su día a día. Finalmente, se aplica la técnica de tareas para realizar desde casa en la vida cotidiana.

Tema 2: Reducción de los niveles de estrés laboral

Objetivo: Reducir los niveles de estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.

Tercera sesión: Entrenar la inoculación del estrés para la reducción del estrés laboral

Descripción: Se realiza la aplicación del ejercicio en inoculación al estrés para poder enfrentar el estrés laboral. Asimismo, se les motiva al empleo del juicio crítico mediante la resolución de conflictos a través de alternativas de solución factibles frente a estas dificultades. Finalmente, se brinda la técnica de relajación muscular y la respiración diafragmática para aplicarlas cotidianamente frente a situaciones estresantes.

Cuarta sesión: Entrenar en manejo del estrés y relajación para afrontarlo.

Descripción: Aquí se les brindará a los colaboradores estrategias para poder controlar y realizar el manejo del estrés. Asimismo, se modificarán las respuestas psicofisiológicas de la etapa de tensión, lo que favorecerá a un estado de relajación y sensación de tranquilidad.

Tema 3: Respuestas negativas que provoca el estrés.

Objetivo: Aminorar las respuestas negativas que provoca estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.

Quinta sesión: Entrenar el asertividad frente a situaciones de estrés laboral.

Descripción: Se incrementarán los conocimientos en referencia a diferentes modos de comunicación, esto para así favorecer y generar respuestas favorables y asertivas frente a futuras situaciones y así mejorar resultados en el ámbito profesional.

Sexta sesión: Herramientas cognitivas para mejorar la autoestima y el autocontrol

Descripción: Se aportará para mejorar la percepción que presentan los colaboradores acerca del autoestima y reconocimiento de capacidades y habilidades personales. Esto para promover el valor en ellos mismo y la aceptación de su esencia de forma positiva. Asimismo, se desarrollarán conocimientos en cuanto al autocontrol conductual y gestión adecuada para lograr cohesión y mejorar el clima del grupo.

Tema 4: Percepción negativa del estrés.

Objetivo: Disminuir la percepción negativa que genera estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Los Olivos, 2023.

Sétima sesión: Aplicar la Terapia de Solución de Problemas (TPS) frente a situaciones de estrés laboral

Descripción: Realizar modificación frente a la percepción negativa frente a las diferentes situaciones problemáticas, con el fin de lograr la adaptación frente a ellos. Asimismo, general respuestas conductuales frente a la situación de conflictos en base a la gestión de emociones y solución de problemas planificada.

Octava sesión: Reestructuración cognitiva en el trabajo.

Descripción: Generar en los colaboradores la modificación del pensamiento distorsionado que producen a las deficiencias a nivel emocional y la frustración; asimismo, informar acerca de la reestructuración cognitiva para el desarrollo de habilidades que puedan llegar a generar diferentes alternativas en cuanto a lo que se puede pensar y mejorar el diálogo interno.

7. Evaluación

En cuanto a la evaluación del presente programa, se realizará en primeras instancias el pre test y, luego de la aplicación de la presente propuesta, el post test. Asimismo, se llevarán a cabo las evaluaciones mediante el registro conductual, en donde se solicita registrar actividades realizadas durante la semana y así poder medir su entendimiento y poner en práctica lo aprendido. La

efectividad del programa se verificará mediante el seguimiento y resultados que los colaboradores obtengan en su rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Alvarez, A. (2021). Clasificación de investigaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20a9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arevalo Vargas, A., Huaman Urbano, C. W., & Salinas Simon, R. B. (2022). Implementación de un programa de Pausas Activas para aliviar el estrés laboral en los trabajadores del área administrativa de la empresa Transporte Toño SAC Lima-2022. <https://repositorio.isil.pe/handle/123456789/449>
- Ávila. M., Juárez, L., Arreola, A. y Palmares, O. (2019). Construction and validation of an instrument for the assessment of teaching performance in the execution of a didactic sequence. <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/409>
- Bazan, R. I. (2021). Programa de intervención frente al estrés laboral en los colaboradores de una empresa financiera de Trujillo [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/27608>
- Ccapa Condori, S. V., & Goyzueta Leandro, A. T. (2019). Implementación de un programa de intervención para el estrés laboral en operarios de mantenimiento en mina de la empresa Kampfner SAC–Arequipa, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/1789>
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. <https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123>
- Espedilla Ayqui, K. M., & Puma Mamani, K. F. (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. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/3613>
- Félix, R; García, C y Mercado, S. (2018) El estrés en el entorno laboral revisión genérica desde la teoría. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

- Fuentes Flores, V. (2021). Impacto de intervención dialéctica conductual para reducir estrés laboral en médicos residentes en formación durante la pandemia COVID-19 (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/22902>
- Gallego, A., Gil, S., y Sepulveda, M., (2018). Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISI%20TEORICA%20DE%20EUISTR%20Y%20DISTR%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%2028102018.pdf;jsessionid=51FC0AB4C77DFDF65AF6C7AFCA2D1667?sequence=1>
- Gómez Castro, S. M. (2021). Autodominio basado en la Programación Neurolingüística para la reducción de estrés laboral. *Cátedra Villarreal*, 9(1), 89–101. <https://doi.org/10.24039/cv2021911120>
- Guadalupe, L. A. O., Gómez, J. C. A., Oré, L. S. B., Navarro, C. E. B., Ortega, F. R. F., & Gómez, N. A. N. (2019). Impacto del mindfulness en la salud y el estrés laboral en trabajadores de una universidad de Lima sur, Perú. *Salud Uninorte*, 35(2). https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/6reLG?_s=ZFTCF6V97PbxNA6dR%2FcgDKhnrw6w%3D
- Hermosa R., A.M. (2019). Intervenciones en estrés laboral: un análisis a partir del modelo bioecológico de Bronfenbrenner. *Psicología y Salud*, 29(2), 167-176. <https://doi.org/10.25009/pys.v29i2.2583>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535>
- IMSS. (Sin fecha). Estrés laboral. <http://www.imss.gob.mx/salud-enlinea/estres-laboral>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. (2008). Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales. https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/.

- L. Stravoluka y A. Griffiths, *La Organización de Trabajo y Estrés*, Reino Unido: Instituto de trabajo, Salud y Organización, 2004.
- Macías Morón, J. J., & Valero Aguayo, L. (2021). La utilidad de la integración de la Psicoterapia Analítica-Funcional y la Terapia de Aceptación y Compromiso (FACT) para mejorar el estrés laboral: Dos estudios de caso. *Análisis Y Modificación De Conducta*, 47(175). <https://doi.org/10.33776/amc.v47i175.4803>
- Mamani Quispe, N. E. (2021). PROGRAMA DE AERÓBICOS EN EL ESTRÉS LABORAL PARA ADMINISTRATIVOS EN LA UNA-PUNO. *Revista De Investigaciones*, 10(2), 129-145. <https://doi.org/10.26788/riepg.v10i2.2712>
- Manzano, J. (2019). Work stress, eating habits and anthropometric nutritional status in administrative and operational workers of a private clinic in Lima, 2018. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2221>
- Martinez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista De Comunicación Y salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacon, S., & Garcia, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de. *Revista de La Asociación Española de Especialistas*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacon, S., & Garcia, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de latinoamerica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas* En, 204–2011. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Niebles, W., Hoyos, L. y De La Ossa (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893>
- Noguera Mena, H. (2021). Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (40). DOI 10.15517/revenf.v0i40.43713

- Noroña, D., Quilumba, V., & Vega, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100, e-ISSN, 2542-2987. DOI:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.25422987.2021.6.21.4.81-100>
- Ochoa, C. (2019). Diseño y analisis en investigación. https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf
- OIT, (2016). Estrés en el Trabajo: Un reto Colectivo.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- OMS. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- OPS-OMS. (2020a). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. Washington, Estados Unidos: Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud.https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/when-and-how-to-use-masks?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=EAlaIQobChMIhc3CoJzm-gIVBMyGCh0ceQemEAAYASAAEgJ_XvD_BwE
- Paima, R., Lujan, M., Corcuera, R., Chambergo, D., Patiño, A., Runzer, F., . . . Echegarray, E. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores. *Medicina Interna de México*, 35(6), 835–844. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90363#:~:text=La%20prevalencia%20general%20de%20estr%C3%A9s,protector%20ante%20el%20estr%C3%A9s%20laboral.>
- Razo, M., Cristofher, T., Mesias, L., & Ramos, M. (2022). Estrategia de prevención a través de la identificación de biomarcadores asociados al estrés laboral en docentes universitarios. *GICOS: Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud*, 7(1), 167-182. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8340457>

- Rosero, S., Reinoso, D. y Flores, P. (2019). Management of work stress and psychophysical involvement in work performance. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort /low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Suárez, A. (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. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/download/208/Psiquema%202013-3>.
- Verduyn, C., Rogers, J. y Wood, A. (2009). *Depression: Cognitive behaviour therapy with children and young people*. New York: Routledge.
- Zuñiga, E. (2019). Labor Stress and Its Influence in the Performance of Workers. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/1728-2969_4ff581db5be004b187f11079ffe2627b/Details

ANEXOS

Anexo 1

Desarrollo de las sesiones del programa de intervención para reducir el estrés laboral

Nº	OBJETIVO	FUNCIONES A REALIZAR	TÉCNICAS A UTILIZAR	MATERIALES	DURACIÓN
01	Informar acerca de la importancia del manejo de estrés laboral en los colaboradores	<p>Inicio: Se realiza la presentación de los moderadores, se tomará un pretest para obtener el nivel de estrés de los colaboradores, posteriormente se explica el programa y se indica la cantidad de sesiones a realizar.</p> <p>Desarrollo: Seguidamente, se les menciona a los colaboradores el tema a tratar y se le da una introducción. Asimismo, se presentan las diapositivas con el tema “estrés laboral” con definición, causas, consecuencias y alternativas de solución.</p> <p>Cierre: Para finalizar, se realiza una dinámica titulada “Fuente de los deseos”, en donde los colaboradores plasmarán los “deseos” o expectativas que tienen del programa.</p>	Se expone Información Lluvia de ideas Conversatorio grupal Dinámica en grupo.	Papelotes Plumones PPT Música	45 minutos

02	Identificar las situaciones de estrés	<p>Inicio: Se presentan los moderadores, se da la bienvenida a los colaboradores y se explica el tema a tratar, en donde se profundiza las consecuencias del estrés.</p> <p>Desarrollo: Seguidamente, se presenta un video para reflexionar sobre el tema y generar un conversatorio al respecto: https://www.youtube.com/watch?v=0is459zM92U</p> <p>Cierre: Para finalizar, se realiza un role playing, en donde, por grupos, se presenta una situación de estrés laboral y una posible solución, Asimismo, se realizará una retroalimentación de todos los grupos.</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Diálogo grupal</p> <p>Exposición de información</p> <p>Role playing y Confrontación abierta</p> <p>reestructuración cognitiva</p> <p>Visualización de material psicoeducativo.</p>	<p>Papelotes.</p> <p>Plumones.</p> <p>PPTS</p> <p>Música</p>	70 minutos
----	---------------------------------------	--	--	--	------------

03	<p>Entrenar la inoculación del estrés para la reducción del estrés laboral</p>	<p>Inicio: Se da la bienvenida a los colaboradores y se inicia con una dinámica “casa, inquilino, terremoto”, en donde se agrupan de 3, 2 personas tomadas de la mano y una al centro, para seguir las instrucciones. Cuando se diga “casa”, las personas tomadas de la mano buscan a otro inquilino; cuando sea “inquilino”, ellos buscan otra casa y “terremoto”, todos arman nuevos grupos.</p> <p>Desarrollo: En grupo, se les reparte papeles a los colaboradores para que coloquen “La situación más estresante en el trabajo” y, de forma anónima, la coloquen en una caja. Posteriormente, se tomarán esas notas y se pegarán a vista de todos, con la finalidad de realizar una retroalimentación con cada uno de los participantes. Esto como fase de “conceptualización”</p>	<p>Dinámica en grupo</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Identificación de cogniciones negativas.</p> <p>Conceptualización del problema.</p> <p>Resolución de conflictos.</p> <p>Tareas para casa</p>	<p>Papelotes.</p> <p>Plumones.</p> <p>PPT</p>	<p>45 minutos</p>
----	--	---	---	---	-------------------

		<p>Cierre: Para finalizar, se les indicará a los participantes que reflexionen sobre qué es lo que causa y cuáles con las consecuencias de las notas y cómo los afectaría a nivel personal, laboral y familiar. Después de que hayan evaluado este tema, los moderadores brindarán diferentes herramientas o técnicas para que los colaboradores enfrenten el estrés laboral</p> <p>Tarea para casa: Se les brinda un registro para que identifiquen situaciones estresantes el trabajo, su frecuencia, duración y la alternativa solución</p>		<p>Colores.</p> <p>Fotocheks con nombres</p>	
--	--	--	--	--	--

04	Entrenar en manejo del estrés y relajación para afrontarlo	<p>Inicio: Se les da la bienvenida a los colaboradores y se solicita los registros de la sesión anterior. Los moderadores, con ayuda de los colaboradores, ayudan a identificar cuál es la situación más común de estrés en el trabajo, para así poder brindar herramientas para disminuirlos.</p> <p>Desarrollo: Los moderadores recuerdan a los participantes la sesión anterior, en donde como primera fase, fue la “conceptualización” y se buscaron situaciones relevantes de la problemática y su definición. Ahora, se realizará la siguiente fase “entrenar para disminuir estrés”. Aquí los moderadores realizan la reestructuración cognitiva, en donde se explica a los colaboradores que los pensamientos negativos o irracionales, traen consecuencias físicas y psicológicas. Para evitar ello, se les brinda una serie de afirmaciones para generar pensamientos positivos</p>	<p>Dinámica en grupo</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Relajación muscular progresiva.</p> <p>Respiración diafragmática</p> <p>Reestructuración cognitiva</p>	<p>Hojas blancas</p> <p>Papelotes.</p> <p>Proyector</p> <p>Música</p> <p>Plumones.</p>	45 minutos
----	--	---	---	--	------------

		<p>adaptativo como: “puedo resolver situaciones complicadas”, “soy capaz de manejar mis emociones”, “soy suficiente y puedo encontrar soluciones”, entre otras.</p> <p>Cierre: Para finalizar, después de haber identificado las situaciones y realizado las afirmaciones, se realiza la última fase “aplicamos técnicas para reducir estrés”. Aquí los facilitadores explican y enseñan la técnica de respiración diafragmática y relajación muscular progresiva. Se toma 20 min para ambas técnicas</p>			
05	Entrenar en asertividad frente a situaciones de estrés laboral.	<p>Inicio: Los coordinadores realizan el saludo respectivo hacia los colaboradores, y revisan los ensayos de comportamiento, en el cual felicitan a cada uno por su participación en el programa.</p> <p>Desarrollo: Cada participante tendrá una lista en el cual se sorteará un</p>	<p>Dinámica de grupo</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Imágenes</p> <p>Role playing</p> <p>Relajación y</p> <p>Respiración</p>	<p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>Laptop</p> <p>Hojas blancas y de colores</p> <p>Colores</p> <p>Video informativo</p>	45 minutos

		<p>orden de parejas cada cierto tiempo con cada uno de los colaboradores.</p> <p>Ya reunidas las parejas se les pide que en cinco minutos dialoguen sobre los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actitudes positivas frente al estrés 2. Mejores momentos junto a seres queridos 3. ¿Qué es sentir tranquilidad? <p>A continuación, todos los participantes se ubican en círculo, por parejas exponen la experiencia realizada.</p> <p>Cierre: Sentados en grupo se les recuerda los procesos psicofisiológicos que acompañan al estrés utilizando el archivo "grafico del estrés" y encuentre la diferencia con un estado de calma. Se iniciará con ejercicios de visualización guiada,</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>primero con respiración profunda y luego, como técnica de entrenamiento, con visualización guiada de imágenes. Luego se le indicará que haga la técnica de visualización de "identificación con el rosal" mientras asegura una adecuada continuidad de la respiración. Al final, los participantes compartirán su experiencia.</p> <p>Tarea para casa: Se proporciona una copia de relajación para practicar en casa. Visualizamos el clip "estrés" que refuerza una actitud positiva hacia el estrés para obtener resultados positivos.</p> <p>Link del video: (Se pone el link)</p> <p>Se recogen apreciaciones personales en relación a lo vivido en la sesión.</p>			
--	--	--	--	--	--

06	Herramientas cognitivas para mejorar la autoestima y el autocontrol mediante la comunicación	<p>Inicio: Los coordinadores realizan el saludo correspondiente, y proceden a explicar las actividades de la sesión presente, las cuales se tendrán en cuenta en la práctica del asertividad ante situaciones estresantes.</p> <p>Desarrollo: Se hará uso de diapositivas para dar a conocer los aspectos relevantes de la inteligencia interpersonal, dando a conocer la importancia de incluirlas como fundamentales para la relación en la labor y salud.</p> <p>Sentados en círculos los participantes extraen tarjetas de diversos tamaños y se completa el cuadro “Modalidades de comunicación: pasiva, agresiva y asertiva”. Formando 2 grupos se dramatiza “Un caso: problemas comunicativos”, identificando la necesidad de comunicar asertivamente.</p>	Dinámica de grupo Lluvia de ideas Explicación informativa Retroalimentación	Cartulinas Plumones Proyector Laptop Hojas blancas y de colores Colores	45 minutos
----	--	---	--	--	------------

		<p>En parejas se dialoga acerca de la interrogante: ¿En qué situaciones te gustaría ser más asertivo?</p> <p>Cierre: Finalmente, todos los participantes se ubican en círculo y reflexionamos acerca de la experiencia, establecemos conclusiones de la sesión.</p>		Cinta	
07	<p>Aplicar la Terapia de Solución de Problemas (TPS) frente a situaciones de estrés laboral</p>	<p>Inicio: Los coordinadores realizan el saludo correspondiente, y proceden a explicar las actividades de la sesión presente, donde se hará uso de los recursos cognitivos para la buena autoestima y el autocontrol.</p> <p>Desarrollo: Junto a los participantes se completa el “Árbol de la autoestima”, con características, niveles, situaciones que la fortalecen y que la disminuyen.</p> <p>Con previa guía los participantes realizan algunas de las siguientes Autoafirmaciones positivas:</p>	<p>Dinámica de grupo</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Exposición informativa</p> <p>Técnicas de autocontrol.</p> <p>Tareas para casa</p> <p>Reforzamiento de autoestima</p>	<p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Hojas blancas y de colores</p> <p>Colores</p>	45 minutos

		<ul style="list-style-type: none"> - Me respeto y me cuido. - Puedo hacer lo que me proponga. - Tengo las riendas de mi vida. - Confío en mí mismo. <p>Cierre: A través de diapositivas se explican las etapas y estrategias de autocontrol.</p> <p>En tarjetas se colocan situaciones que podrían llevar a perder el control. Ensayándose en parejas la respuesta más adecuada.</p> <p>Tareas para casa: Autorregistro de situaciones en las cuales han tenido pérdida de control emocional</p>			
08	Implementar la reestructuración cognitiva en el trabajo.	<p>Inicio: Los coordinadores realizan el saludo correspondiente, Se revisa la tarea para casa de la sesión anterior “auto registros”, pidiendo además a los participantes que resalten una de esas situaciones.</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Reestructuración cognitiva</p> <p>Explicación informativa</p> <p>Conversatorio grupal</p> <p>Dinámica de grupo</p>	<p>Hojas blancas y de colores.</p> <p>Afiches</p>	45 minutos

		<p>Desarrollo: Sentados en círculo, a modo de introducción los facilitadores presentan de manera breve el desarrollo Terapia de Solución de Problemas (TSP) a través de diapositivas. Indica que los problemas son una parte previsible y normal de la vida, donde de manera continua cada uno de nosotros tiene que resolver situaciones difíciles o estresantes través de diapositivas. A fin de representar ello, se usa una caja en forma de ladrillo y se pide a los participantes que piense en otra utilidad para este ladrillo. La facilitadora favorece que se expresen más de 10 utilidades que no sean comunes o usuales de ese ladrillo. Motivar a que fluya su creatividad.</p> <p>Cierre: Los facilitadores a través de tarjetas pequeñas en las cuales están descritos casos problemáticos, señalan</p>		<p>Cinta Diapositivas Laptop</p> <p>Proyector multimedia</p>	
--	--	---	--	--	--

		<p>los procesos de pensamiento del paciente que interfieren con la solución eficaz del problema; el pensamiento pasivo, pensamiento de todo o nada y pensamiento centrado en el problema. A su vez se hará evaluación de un post-test hacia los participantes</p>			
--	--	---	--	--	--

Anexo 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión o factores	Indicadores	Técnica o instrumento
Programa para la reducción del estrés laboral	Es la aplicación de un diseño de sesiones realizada en base a las necesidades actuales que presenta una determinada población con respecto al estrés.	El programa está conformado por 6 dimensiones, las cuales son: fundamentación, objetivos, contenido, metodología, recursos y evaluación.	Fundamentación	Diagnóstico Realidad problemática Bases teóricas	Programa "Afrontando el estrés" <i>(Elaborado por los tesisistas)</i>
			Objetivos	Disminución de estrés laboral Brindar herramientas para afrontar el estrés	
			Contenidos	Estresores organizacionales Estresores grupales Estresores individuales	

Metodología

Exposición informativa

Lluvia de ideas

Dinámicas grupales

Diálogo grupal

Técnicas cognitivas conductuales

Recursos

Recursos humanos

Recursos materiales

Recursos metodológicos

Recursos financieros

Evaluación

Pre test y Post test

Estrés laboral	<p>Es la reacción o respuesta que esta persona puede ver que las exigencias sobrepasan sus capacidades dentro de su contexto de trabajo, estas afecciones pueden perjudicar a la persona tanto física, psicológica, como mentalmente (Patlán, 2019).</p>	<p>Para evaluar la variable de estudio se empleó el cuestionario que contiene dos dimensiones: organización y equipo de trabajo, y superiores y recursos. Con respecto a la puntuación se medirán por bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés, y alto nivel de estrés.</p>	<p>Superiores y Recursos</p> <hr/> <p>Organización y Equipos de trabajo</p>	<p>Respaldo De Grupo Falta De Cohesión Influencia Del Líder Territorio Organizacional Tecnología Estructura Organizacional Clima Organizacional.</p>	<p>Escala de estrés laboral OIT-OMS</p>
----------------	--	---	---	--	---

Instrumento de Escala de Estrés Laboral de OIT/ OMS

SEXO:

EDAD...

FECHA: / /

Instrucciones:

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados, los cuales va a tener que marcar con un aspa, según la opción que usted considere que refleje su situación actual. No hay respuestas bien ni mal contestadas, por lo cual se solicita transparencia y sinceridad a la hora de responder el cuestionario. Se solicita el uso de lapicero negro, para lo cual tendrá que leer detenidamente los enunciados y evitar equivocaciones.

Instrumento de Escala de Estrés Laboral de OIT/ OMS

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, 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°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							

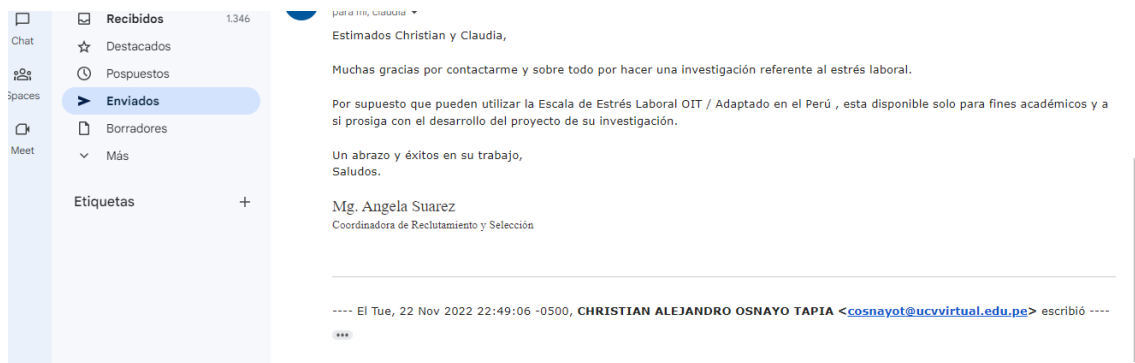
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?								
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?								
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?								
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?								
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me								
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								
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	¿El no tener 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 necesito me causa estrés?								
24	¿El que no respeten a mis superiores, 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?								

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 4

Autorización de uso de instrumento



The screenshot shows an email interface with a sidebar on the left and a main content area on the right. The sidebar includes sections for Chat, Spaces, and Meet, with a list of folders: Recibidos (1,346), Destacados, Pospuestos, Enviados (selected), Borradores, Más, and Etiquetas (+). The main content area shows an email from 'para mí, Christian y Claudia' with the following text:

Estimados Christian y Claudia,

Muchas gracias por contactarme y sobre todo por hacer una investigación referente al estrés laboral.

Por supuesto que pueden utilizar la Escala de Estrés Laboral OIT / Adaptado en el Perú , esta disponible solo para fines académicos y a si prosiga con el desarrollo del proyecto de su investigación.

Un abrazo y éxitos en su trabajo,
Saludos.

Mg. Angela Suarez
Coordinadora de Reclutamiento y Selección

---- El Tue, 22 Nov 2022 22:49:06 -0500, **CHRISTIAN ALEJANDRO OSNAYO TAPIA** <cosnayot@ucvvirtual.edu.pe> escribió ----

Anexo 5

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Propuesta de programa de intervención para reducir el estrés laboral en colaboradores de una empresa del distrito los olivos, 2023**", cuyo objetivo es diseñar una propuesta de intervención para reducir el estrés laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución


Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Escala de Estrés Laboral de la OIT.OMS"
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará mediante esta plataforma. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores mediante correo Iberico Rivasplata Claudia (ciberico@ucvvirtual.edu.pe) y Osnayo Tapia Christian (cosnayot@ucvvirtual.edu.pe)

christianosnayot@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



 No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la *
investiación antes mencionada.

Anexo 6

Certificado de validez de contenido del instrumento por criterio de jueces

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide estrés laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Superiores y recursos		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
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?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							

25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas 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?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
N°	Dimensión 2: Organización y equipos de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							

17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
4	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

MG Milagros Ordinola V.

Formación académica del validador (Especialidad):



Ate, 18 de marzo de 2023

Firma

Observaciones: ___ Sugiero cambiar la expresión “El que” por la expresión “Que” para que el ítem se pueda comprender, ya que son enunciados de acciones y el receptor pueda responder de forma coherente y rápida.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DIANA ORTIZ SORIANO

Formación académica del validador (Especialidad): Psicología Organizacional

Ate, 25 de marzo de 2023



Diana Ortiz Soriano
Psicóloga organizacional

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CARMEN MARIA DULONG VASQUEZ

Formación académica del validador (Especialidad):

Ate, 18 de marzo de 2023



Firma

Observaciones: _____ resolver a que se refiere “ La estructura formal tiene demasiado papeleo”

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lily Padilla Carrasco

Formación académica del validador (Especialidad):

Ate, 18 de marzo de 2023



Firma

Anexo 8

Confiabilidad consistencia

K	numero de items	25
$\sum V_i$	Sumatoria de varianza	46,809871
Vt	varianza total	287,20642
$\frac{k}{k-1} (1 - \frac{\sum V_i}{V_t})$		
		1,042
		0,837
		0,837
		0,872
		0,8

Anexo 9

Baremos

BAREMOS			
NIVEL	GENERAL	D1	D2
BAJO	25 - 62	14 - 35	14 - 35
PROMEDIO BAJO	63 - 100	36 - 57	36 - 57
PROMEDIO ALTO	101 - 138	58 - 79	58 - 79
ALTO	139 - 175	80 - 98	80 - 98



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ RIVERA ELIZABETH ROCIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Propuesta de programa de intervención para reducir el estrés laboral en colaboradores de una empresa del distrito los olivos, 2023", cuyos autores son IBERICO RIVASPLATA CLAUDIA STEPHANIE, OSNAYO TAPIA CHRISTIAN ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ RIVERA ELIZABETH ROCIO DNI: 32972288 ORCID: 0000-0002-3762-6109	Firmado electrónicamente por: ELOPEZRI el 10-08- 2023 20:09:10

Código documento Trilce: TRI - 0629153