



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN
PSICOLÓGICA**

**Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores
de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.**

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

AUTORA:

Talledo Alcas, Celia (orcid.org/0009-0004-9116-2490)

ASESORES:

Mg. Hernández Vela, Jorge Antonio (orcid.org/0000-0002-7990-682X)

Dra. Adanaque Velasquez Jenny Raquel (orcid.org/0000-0001-6579-1550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos de Intervención Psicológica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo especialmente a Dios, por haberme dado la sabiduría y permitirme el haber alcanzado hasta este momento tan significativo de mi formación profesional. A mi Padre, por sus grandes palabras de aliento por su gran amor a pesar de su ausencia física siento que ha estado siempre acompañándome en este recorrido de mi vida competitiva sé que estas feliz de ver que sigo mis metas a cumplir.

AGRADECIMIENTO

Agradezco esta tesis principalmente a nuestro padre celestial, por haberme permitido el haber llegado hasta este tiempo tan importante de mi formación profesional. A Walter por haberme tenido la paciencia que más lo necesitaba por estar siempre a mi lado, en los días buenos y en los no tan buenos que han acompañado este camino. por ser el mejor compañero de vida que se puede tener.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	i
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel del estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura.....	15
Tabla 2 Nivel de estresores de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura	16
Tabla 3 Nivel de síntomas de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en trabajadores de una entidad pública tributaria	17
Tabla 4 Nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura .	18
Tabla 5 Prueba t de student de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria	19
Tabla 6 Prueba t de student de la dimensión estresores antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria.....	20
Tabla 7 Prueba t de student de la dimensión síntomas antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria	21
Tabla 8 Prueba t de student de la dimensión estrategias de afrontamiento antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria .	22

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar los efectos de un Programa Cognitivo Conductual en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023. La metodología fue aplicada y de diseño cuasiexperimental, cuya muestra estuvo constituida de 67 trabajadores de una entidad pública tributaria a quienes se les aplicó el cuestionario SISCO de estrés, luego las 12 sesiones diseñadas en base al programa cognitivo conductual, para luego evaluar nuevamente el estrés a través del cuestionario. Dentro de los resultados se obtuvo que no existió efectos significativos tras la aplicación del programa cognitivo conductual ($t= 1.426$, $p = .159$), a pesar de que antes reportaban el 82.1% un nivel medio, 14.9% un nivel bajo y el 3.0% un nivel alto y tras la aplicación de las sesiones se reportó que en el pos-test el 89.6% de trabajadores obtuvieron un nivel medio y el 10.4% un nivel bajo; además no existió efectos significativos del nivel de síntomas de la variable estrés ($t \text{ student} = -.936$ y $p = .353$). No obstante, se obtuvo que existió efecto significativo del nivel de estresores de la variable estrés ($t \text{ student} = -3.275$ y $p = .002$) y existió efecto significativo del nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés tras la aplicación de un programa cognitivo conductual ($t \text{ student} = -16.234$ y $p = .000$). En conclusión, no existió efectos significativos tras el desarrollo del programa; sin embargo, se reportaron disminución de estrés en parte de los participantes.

Palabras clave: diseño cuasiexperimental, estrés, programa cognitivo conductual, trabajadores de una entidad pública tributaria.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of determining the effects of a Cognitive Behavioral Program on stress in workers of a public tax entity in Piura, 2023. The methodology was applied and quasi-experimental design, whose sample consisted of 67 workers of a public tax entity to whom the SISCO stress questionnaire was applied, then the 12 sessions designed based on the cognitive behavioral program, to later evaluate stress again through the questionnaire. Within the results, it was obtained that there were no significant effects after the application of the cognitive behavioral program ($t= 1.426$, $p = .159$), despite the fact that before 82.1% reported a medium level, 14.9% a low level and 3.0% a high level and after the application of the sessions it was reported that in the post-test 89.6% of workers found a medium level and 10.4% a low level; In addition, there were no significant effects of the level of symptoms of the stress variable (t student= $-.936$ and $p= .353$). However, it was found that there was a significant effect of the level of stressors on the stress variable (t student= -3.275 and $p= .002$) and there was a significant effect of the level of coping strategies on the stress variable after applying a cognitive behavioral program (t student= -16.234 and $p= .000$). In conclusion, there were no significant effects after the development of the program; however, a decrease in stress was reported in part of the participants.

Keywords: quasi-experimental design, stress, cognitive behavioral program, workers of a public tax entity.

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos actuales, el estrés es un problema global y grave que perturba la salud mental y perjudica el bienestar individual, el desempeño laboral y el buen funcionamiento del sujeto en entornos colaborativos, principalmente se evidencia en colaboradores públicos y privados del Estado (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Como tal, el estrés se manifiesta en la persona como una respuesta ante la demanda y apremio laboral que exige más de las competencias y posibilidades para enfrentar escenarios diversos dentro y fuera de los entornos laborales (Patlán, 2019).

De acuerdo con la OIT (2016), las personas que padecen de estrés en el trabajo muestran desánimo, cansancio y ansiedad, aspectos que pueden generar desempleo y pérdidas económicas, ya que en los últimos años las personas afrontan cambios cada vez más drásticos debido a los avances tecnológicos, la demanda laboral y las exigencias relacionadas a la competitividad, circunstancias que agravan el escenario y que al permanecer de manera sostenida impactan de manera negativa causando trastornos mentales.

Los estímulos estresores pueden dividirse en dos tipos: internos y externos (Iniesta, 2016). Los estresores internos son sucesos o circunstancias ajenas que pasan en la vida profesional continua del sujeto y que afectan en la labor y en la práctica, mientras que los estresores externos están relacionados con el inicio de un rendimiento de trabajo es donde el ser humano es la fuente inicial del estrés, y podemos decir que hay falta de cohesión en el grupo. Por otro lado, revelamos que dentro del clima laboral se presentan conflictos de roles sobrecarga entre equipos, la influencia del liderazgo es donde influye la tecnología de la estructura y las características de tareas de una organización (Ivancevich & Matteson, 1989).

Es necesario observar el panorama nacional para poder contextualizar el problema, para ello se cita al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), quien reportó que el 80% de personas adultas han padecido de estrés, de esta cifra el 25% alcanza grados habituales. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2018) declaró

que el estrés crónico aumentó en un 12%, asimismo, se reportó el crecimiento de renuncias a empleos y aumento de la informalidad. También se informó que quienes más padecen de trastornos musculoesqueléticos es el personal de transporte expuesto a mayores niveles de estrés, afectando a su salud física y se convierte en una amenaza a la salud mental (Morales et al., 2021).

De este planteamiento se desprende que la salud mental en su tema relacionado al estrés y es de mucha importancia, pues todos los colaboradores de las instituciones públicas y privadas deberían tener programas específicos donde se cuide la salud mental (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022), a fin de sugerir buenas prácticas teniendo en cuenta que según estudios cuando el colaborador está satisfecho con su salud propia, desarrolla buenas habilidades y buenas prácticas que mejoran el desempeño y ayudan al crecimiento organizacional.

De acuerdo con lo señalado, es necesario reconocer la importancia y el cuidado por la calidad que se pueda lograr en el trabajo, pues no solo se trata de un rendimiento que se pueda conseguir o alcanzar. Todo ello se formula en el problema siguiente ¿Cuál el efecto de un programa cognitivo conductual para el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023? Y, como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es el nivel del estrés antes y después de la aplicación del programa cognitivo conductual en dos grupos de trabajadores de una entidad pública?

La investigación se justifica porque se enfocó en el estudio del estrés considerando que es importante que obteniendo sus resultados permitió proponer propuestas de mejora ya que se aplicara un programa que definitivamente ayudara a los colaboradores en cuanto al estrés. A nivel metodológico nos sirve para futuros profesionales como una guía para emplear un programa previamente elaborado y revisado por investigadores con amplio dominio en el tema. A nivel teórico es significativo porque para construir el programa se necesitó revisar teorías, antecedentes que nos permita comprender la necesidad de abordar el estrés.

Tras la realidad expuesta se busca dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los efectos de un programa cognitivo conductual para el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023?

La solución de este problema a nivel teórico y práctico ayudará a tener mayor conocimiento de los temas de desarrollo del estrés teniendo en cuenta autores y definiciones más claras para el entendimiento del tema a las organizaciones y para los mismos trabajadores. A nivel práctico y social, contribuirá y beneficiará no solo a las organizaciones sino también a los colaboradores.

Como objetivo general, se planteó: Determinar los efectos de un Programa Cognitivo Conductual (C-C) en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023 y como objetivos específicos se determinó analizar: determinar el nivel de estresores de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C, determinar el nivel de síntomas de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C y determinar el nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

Estos objetivos ayudarán a afirmar o rechazar la hipótesis general: Existe efecto significativo del programa C-C en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente en el ámbito nacional se ha encontrado a Esquivias (2019) quien tuvo como propósito comprender la efectividad de un programa C-C para disminuir el estrés laboral en profesiones de Lima. El diseño de la investigación fue preexperimental y de tipo explicativo, de tal forma, la muestra se recolectó a través de un muestreo no probabilístico, y constó de 20 docentes a quienes se les administró la ED-6. El resultado fue la eficacia de dicho programa para minimizar el nivel de estrés en el profesorado, por lo que se determinó la existencia de reducción significativa en los factores a favor de la variable estudiada.

Urbano y Peña (2019) trabajaron en una investigación para determinar la eficacia de la TCC para disminuir la sintomatología del trastorno de estrés postraumático en los niños y adolescentes. Se tuvo como objetivo estructurar evidencia disponible sobre la eficacia del Programa sobre EPT en el que el 100% de las investigaciones copiladas con la variable. En consecuencia, se determinó que una intervención cognitiva conductual es un recurso clave para el abordar los distintos males emocionales.

Gómez (2019) en su investigación realizó un programa de intervención psicológica en el burnout estudiantil en estudiantes de una I.E de Trujillo, tuvo como meta precisar los efectos de un programa C-C en la reducción del burnout. Se empleó el método experimental y participaron 24 estudiantes para el grupo experimental y 27 para el de control. El programa contó con 10 sesiones cada una de ellas de una hora cronológica. En conclusión, se obtuvo que el 16,7% de estudiantes que se ubicaron en un nivel alto al inicio, después de aplicado el programa se posicionaron en el nivel bajo, teniendo en cuenta que el 83,3% se ubicaron en el nivel bajo.

Espedilla y Puma (2020) emplearon un programa que tuvo como objetivo menguar los estresores que impactan a trabajadores de la Municipalidad de Arequipa. El estrés se midió a través de un cuestionario y de un programa de diez sesiones, basado en la terapia de risas, la conciencia, la información, el compromiso, el liderazgo, la motivación, el refuerzo de vínculos, los lugares de labor apropiados, las técnicas de relajación y una retroalimentación. Durante el diagnóstico de inicio se identificó que un 80% de la muestra

seleccionada se encontraba en un nivel muy alto, alto y medio y al finalizar se observó la reducción eficiente del estrés en las personas que participaron del estudio.

Ccapa y Goyzueta (2019), desarrollaron un programa para reducir el estrés laboral en operarios de mantenimiento en una mina en la ciudad de Arequipa, para tal objetivo la investigación se apoyó del cuestionario de la OIT-OMS como pre-test del programa que contó con 10 sesiones y abordó temas como: la definición de estrés laboral, emociones y pensamientos, estructura en el trabajo, liderazgo, comunicación asertiva, pensamiento estratégico, mindfulness, técnicas de relajación y estrategias de afrontamiento. La aplicación de este programa evidenció la existencia de estrés en todo el personal y el grado muda de acuerdo a la edad, preparación, cantidad de descendientes y estado civil, por lo que se determinó eficacia en su aplicación debido que se observó efectos positivos en la disminución del estrés en la 7 sesión.

León (2020) desarrolló un estudio sobre la eficacia de un programa de bienestar emocional para reducir el estrés laboral de colaboradores de un puesto de salud de Chimbote. Se trabajo bajo el diseño preexperimental, con una muestra de 10 trabajadores a quienes se les administró un cuestionario de Estrés Laboral JSS. Se obtuvo como resultado que el programa es beneficioso ya que reducción el grado de estrés laboral en los trabajadores.

A nivel internacional, encontramos a Lagos et al. (2020), quienes desarrollaron un programa C-C para el afrontamiento del estrés laboral en internos de medicina. Esta investigación buscó precisar la eficacia de dicho programa, para ello se apoyaron del diseño cuasi experimental, tomándose como muestra de 15 internos. El programa formuló tres sesiones, cada una de una hora cronológica. La eficacia del programa fue confirmada ya que se observó una reducción estadísticamente significativa del estrés.

Morales (2019) realizó un estudio denominado TCC en estrés, ansiedad y depresión en usuarios de reproducción asistida que tuvo como propósito diseñar un programa eficaz para reducir el estrés, ansiedad y depresión, contando con el diseño estudio de casos, teniendo como muestra a 5 personas y como característica del programa 7 sesiones

terapéuticas de 50 minutos, llegando a la conclusión la eficacia del programa en la redujo los síntomas frente a la idea concebida de la reproducción asistida.

Obregón (2019) en Ecuador, creó un programa que se basa en la actividad física para disminuir el estrés laboral de los docentes de la Escuela Superior Politécnica, teniendo en cuenta que se llega a nivel crónico. Con este fin, utilizó encuestas, entrevistas, historias de vida y observaciones para investigar las manifestaciones, percepciones, experiencias y efectos del estrés percibido por los profesores; obteniendo como conclusión que los elementos estresantes están presentes en estudiantes y maestros, es así como impacta en su aprendizaje.

Naranjo (2020) desarrolló un estudio cuyo objetivo era determinar la magnitud del estrés de los profesores que han trabajado desde casa en el contexto de la pandemia, para el que se empleó un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo que contó con una muestra de 60 maestros universitarios, a los que se les sometió a la Escala de Apercepción de Estrés Laboral. Tras el análisis se determinó que el 81% de la población tenía estrés en grado leve, el 13% sostuvo un grado grave y un 6% grado moderado.

Para respaldo de la investigación, es conveniente citar a Sánchez et al, (1999) quien describe la Terapia Cognitivo Conductual, la cual emplea un simultáneo de métodos alcanzar propósitos terapéuticos, elegidas en función al caso que se presente, los mismos que se disponen al inicio los procesos cognitivos para influir en el desarrollo y comportamiento de modo que son recíproco y fortificadores para cuestionar razonamientos equívocos para el crecimiento conductual.

El propósito de la TCC es instruir a los pacientes en la manera de entender y manejar las circunstancias de su alrededor, sin embargo, no les enseña a controlar las partes del mundo que les quedan pequeñas. La TCC se ha convertido cada vez más en vogue con el pasar de los años en los especialistas en psicología de la salud. Su evidencia muestra que apoya a los pacientes en sobreponerse con éxito a un abanico extenso de comportamientos inadaptados (Morales et al., 2015). Este prototipo de terapia tiene como eje diversos disturbios emocionales, como también de carácter, y es muy eficaz para ello. De acuerdo con Rodríguez y González (2020), la TCC posee estrategias de gran utilidad como la

capacitación en habilidades sociales, la reorganización de la cognición, los juegos de conducta y la presencia en los ambientes de dificultad.

Si bien la TCC se conoce por trabajar de manera individual con el paciente, esta técnica también presenta un formato grupal (TCCG), el cual es definido como un tratamiento coste-efectivo que puede ser aplicado en contextos en los que es necesario optimizar los recursos existentes. También, la terapia en grupo permite incorporar componentes como la universalidad, el moldeado y la unidad del grupo (Yalom, 1975) que tienden a acrecentar la eficacia de la terapia, logrando menos desistimientos y una mayor ejecución de las tareas para casa. Además, la terapia en grupo puede ayudar a promover vínculos más estrechos de apoyo y a mejorar la autoestimación y percepción de la capacidad social de sus integrantes cuando asistan a distintos integrantes del grupo (Himle et al., 2003). La investigación médica muestra que la TCCG tiene la misma capacidad que la terapia personalizada o la administración de medicamentos (Gil-Delgado et al., 2023).

De esta manera, el programa de intervención se empezará con la planificación de los argumentos cognitivos-conductuales, que se basa en normas y procedimientos comprobados experimentalmente y que además presenta una autoevaluación durante la intervención, a través de métodos de experimentación y concentrándose en la comprobación de la terapia y la experiencia (Orbegozo, 2021). Carro y Saenz (2015) indican que los procedimientos con una estructura de 12 a 14 sesiones, cuyo enfoque de la cognición conductual, son efectivos para el tratamiento de los individuos, ya que tienen una semejanza en el momento de atender la patología de manera aguda para conservar la salud.

Por otra parte, Lazarus y Folkman (1986) según la Teoría Transaccional, estiman que las personas en situaciones de estrés generan distintas estrategias conductuales y cognitivas con el objetivo de responder a los requerimientos que exigen diversas necesidades externas o internas lo que demanda gran esfuerzo. Los mecanismos de afrontamiento ayudan a resolver las situaciones de demanda, pero también tienen relevancia en el ajuste de las emociones en situaciones de alto estrés. Por eso, Ivancevich & Matteson (1989) forjaron estudios en torno al modelo instructivo de estrés ocupacional.

Este modelo propone que la delimitación del estrés depende de las singularidades de cada sujeto y dependerá de esta la adaptación que pueda tener a los nuevos entornos a los que se expone ya sea físicas o psicológicas en respuesta a los requerimientos exteriores que se le exija.

Según Davis & Newstrom (1987) el estrés es una condición de cambio o sobreexcitación en los sentimientos y emociones del individuo que se da en la racionalización y pensamientos manifestándose en el estado físico por el impacto producido reflejándose de manera inconsciente y formando parte de sus vivencias diarias. Para González (2012) el estrés ya se encuentra entre las actividades diarias de las personas, está relacionado con la fatiga o el cansancio corporal y además con la ansiedad que genera el trabajo, las exigencias y las expectativas que se tienen que ver con los espacios públicos o particulares.

De esta manera, el estrés en el trabajo conlleva unas respuestas psicofisiológicas debido a la percepción de una amenaza en un factor de riesgo que repercute tanto en la salud integral del colaborador y la producción de la empresa (García-Herrero et al., 2013; Jiménez y León, 2010).

En nuestro contexto, es común que los seres humanos transiten en estados de estrés constantes y que los niveles se normalicen en la eventuales ausencia de estímulo, en este caso sería un estrés positivo o eutrés (Selye, 1960). Si esto continúa, el organismo desarrollará resistencia lo que le dará la oportunidad de lidiar con las presiones por un periodo de tiempo, sin embargo, a cambio de disminuir sus reservas químicas, producirá un desgaste, y se volverá en un estrés o ansiedad. Si el estímulo que genera el estrés es constante y se vive como una condición permanente, el cuerpo reacciona produciendo un estado dañino para la salud (Martínez, 2020). Este estado, además de aumentar el peligro de tener un accidente en el trabajo debido a la falta de atención o la desorientación, también genera sentimientos negativos, los cuales llevan a una activa del sistema autónomo y neuroendocrino (Siegrist, 1996).

El estrés se puede generar a causa de peleas en los ambientes de trabajo a nivel relacional, siendo de las más importantes causas de exasperación emocional y alejamiento

del trabajo (Tejada & Arias, 2005). Ciertas investigaciones insinúan que la disputa por relación tiene efectos sobre este último. Ciertos piensan que el ambiente organizacional no tiene una importancia grande en la fatiga emocional o la frustración del trabajo (Medina et al., 2004). Sin embargo, aunque no existen determinantes del estrés laboral, existe la necesidad de intervenir o prevenir este problema, ya que altera la productividad de los colaboradores (Carreón et al., 2020).

Existen diversos instrumentos que miden el estrés, Barraza (2020) elaboró el SISCO v.15 en el que busca precisar que el estrés se manifiesta a través de tres dimensiones: estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento. La dimensión “estresores” se presenta ante cualquier circunstancia que genera una tensión en el individuo. Los estresores son una colección de situaciones de psicología ambiental, social, física, química y otros. La dimensión de los “síntomas” se muestra como respuesta a la existencia de los estresores, esto es la respuesta que tiene la persona a las peticiones de afuera en el momento en que ya no es capaz de soportar la circunstancia de ansiedad o estrés. Y, la dimensión de “estrategias de afrontamiento” se muestra en el momento en que la persona ya está sintiendo los signos de tensión o angustia, debido a que su cuerpo no tiene la habilidad de continuar soportando las presiones y aparecen las maneras de hacer frente a la circunstancia estresante que le provoca malestar.

Entre los diversos enfoques, el cognitivo-conductual ha verificado la alta eficacia para tratar al estrés, ya que las personas presentan pensamientos distorsionados y los comportamientos de evitación son los temas de este enfoque (El-Mosri et al., 2021). En la TCC es necesario iniciar identificando en los pacientes sus errores cognitivos con la finalidad de recopilar datos para la formulación de un caso y luego involucrarlos en la reestructuración cognitiva (Clark & Beck, 2012). La reestructuración cognitiva tiene como objetivo proporcionar psicoeducación sobre ideas que agregan problemas, permitir la validación de dichas ideas e implementar nuevos comportamientos que prueben esas ideas. A esto le sigue la relajación muscular progresiva, la exposición control de cognitivo, la anticipación de reacciones y, finalmente el afrontamiento de los problemas (Caballo, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación se enmarca en el tipo aplicada, abordando problemáticas mediante acciones, previamente toma el conocimiento de las investigaciones básicas. Podemos decir para mejorar un problema o en este caso disminuir el estrés de los colaboradores.

Su diseño fue cuasiexperimental que básicamente consiste en la manipulación de las variables y este estudio aplicó sesiones con el objetivo de disminuir el estrés con la intención de potenciar el desempeño de los colaboradores. Además, por la necesidad de contar con dos grupos de control que en este caso son colaboradores del servicio administrativo Tributario Piura 2023.

Su esquema fue:

G E	O1	X	O2
G C	O3		O4

GE= Grupo experimental

GC= Grupo de control

O1= Medición estrés (pretest)

X= Programa cognitivo conductual

O2= Medición estrés (postest)

3.2. Variables y operacionalización

Variable dependiente: Programa Cognitivo Conductual

Definición conceptual: El programa de intervención se empezará con la planificación de los argumentos cognitivos-conductuales, que se basa en normas y procedimientos

comprobados experimentalmente y que además presenta una autoevaluación durante la intervención, a través de métodos de experimentación y concentrándose en la comprobación de la terapia y la experiencia (Orbegozo, 2021).

INDICADORES: autocontrol, respiración diafragmática, aumento de la capacidad de pensar positivamente tensión y distensión de los músculos del cuerpo, análisis, discernimiento planificación organización e información, análisis, planificación discernimiento y reflexión.

Escala de Medición: No aplica.

Definición operacional: El programa cognitivo conductual del estrés se desarrolló en 12 sesiones, con un tiempo de 45 a 60 minutos cada sesión, semanalmente desde junio hasta julio. El enfoque cognitivo conductual se encarga de modificar el proceso cognitivo y conductual que están afectando en el comportamiento (Ruiz et al., 2012).

Variable independiente: Estrés

Definición conceptual: El estrés se trata de una secuencia que se genera a causa de la mezcla de tres factores: 1) percepción subjetiva del contexto objetivo (estresores); 2) repertorio de respuestas (síntomas) y 3) estrategias de afrontamiento para lidiar con la comunidad (Kahn y French, 1962, citado en Ruiz y Vega, 2016).

Definición operacional: la variable se midió a través de la Escala SISCO de Estrés, consta de 15 ítems con 5 opciones de respuesta en escala Likert (0= Nada a 5= Mucho).

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población:

Estuvo compuesta por 80 trabajadores de ambos sexos con edades de entre 25 a 45 años, pertenecientes a una entidad pública tributaria de Piura del año 2023.

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador de la institución de la entidad pública tributaria de Piura 2023.

- Estar dentro de los niveles de edad entre los 25 a los 45 años.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que solo están por tres meses de contrato.
- Colaboradores que prestan servicios por recibos por honorarios.
- Participantes que presenten alguna enfermedad.

3.3.2. Muestra:

La muestra estuvo constituida por 67 trabajadores, determinado con un 95% de nivel de confianza y con un 5% de margen de error.

3.3.3. Muestreo:

Fue ejecutado mediante la técnica de muestreo aleatoria debido a que los y las colaboradoras presentan características comunes para poder formar parte de la muestra de investigación (Hernández et al., 2014).

3.3.4. Unidad de análisis:

Trabajador de una entidad pública tributaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación se apoyó bajo de la técnica de la encuesta, en la cual se utilizó un instrumento para alcanzar información, que establece con las señales importantes para su uso, las cuales comprueban su validez y confiabilidad, su aplicación estuvo a cargo de una especialista en psicología.

Como instrumento se empleó el Cuestionario SISCO del estrés fue cargo por Barraza (2020), está compuesto por 15 interrogantes de respuesta tipo Likert con 5 opciones de respuesta que tiene una escala de nunca a siempre. Sus dimensiones están compuestas por estresores (1 al 5), síntomas (6 al 10) y estrategias de afrontamiento (11 al 15). La validez realizada por el autor determinó a través del análisis factorial exploratorio una distribución de ítems en tres dimensiones, explicado con el 62% de varianza total. Y, la confiabilidad se reportó en .90 de Alfa de Cronbach (Véase Anexo 3).

3.5. Procedimientos

Para la aplicación del instrumento se llevó a cabo la coordinación con la jefatura de la entidad pública seleccionada, mediante una solicitud, para hacer de conocimiento la necesidad de sumar esfuerzos para prevenir el estrés y la necesidad de contar con una población de investigación. Luego, una vez aprobada, se solicitó una reunión con los colaboradores para establecer día y horario para asistir a las sesiones, haciéndoles saber que su participación es voluntaria, pero de querer formar parte del estudio deberán estar presente en todas las sesiones elaboradas.

Posterior a la selección de los y las colaboradoras y una vez pactados los horarios y días de desarrollo de las sesiones se inició la aplicación del programa y del pre-test para luego ser comparado con el post-test, de manera que se determine la eficacia de la implementación del programa, las técnicas, estrategias y temáticas de reducción y manejo del estrés. Cabe resaltar que para la aplicación de las sesiones, se dividió a los participantes en dos grupos de 33 trabajadores aproximadamente, a los cuales se les aplicó las sesiones establecidas en los programas para lograr una mayor participación y entendimiento de las temáticas.

3.6. Método de análisis de datos

A nivel descriptivo

A nivel descriptivo se elaboraron tablas de frecuencias y porcentajes que describen las medidas de tendencia central de (De la Puente, 2018), y todo el proceso se desarrolló en el SPSS V.26.

A nivel inferencial

Para el examen estadístico inferencial Batanero (2018), sugiere administrar la prueba de normalidad de datos, teniendo en cuenta para esta investigación la prueba estadística de Shapiro-Wilk es la que ayudará a comprobar la hipótesis más acorde a las características de los datos.

3.7. Aspectos éticos

Este proyecto se ha formulado respetando los principios éticos y morales como lo prescribe Ronquillo (2018), respetando la tranquilidad emocional y psicológica de los y las colaboradoras cuidando de su seguridad en todo momento. Zeron (2019) también se tuvo en cuenta como principio ético el consentimiento informado y una comunicación constante y oportuna que se hizo formal mediante la firma como autorización para el desarrollo posterior de las actividades propuestas (Cadenas, 2018). Asimismo, se tomó en consideración la Declaración de Helsinki propiciando el respeto básico de los participantes, su bienestar por encima del interés del estudio, justicia en la participación equitativa de los participantes y el principio de beneficencia, el cual busca reducir riesgos durante el desarrollo del programa de investigación (Dirección de Investigación, 2017).

IV. RESULTADOS

Objetivo General:

Tabla 1

Nivel del estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura

Nivel	Pre-test		Pos-test	
	f	%	f	%
Bajo	10	14.9	7	10.4
Medio	55	82.1	60	89.6
Alto	2	3.0	0	0.0
Total	67	100.0	67	100.0

Nota. f= frecuencia, %= Porcentaje

En la Tabla 1 se observa que en el pre-test el 82.1% de trabajadores percibieron el estrés en un nivel medio antes de la aplicación del programa, el 14.9% un nivel bajo y el 3.0% un nivel alto; no obstante, tras la aplicación de las sesiones se reportó que en el pos-test el 89.6% de trabajadores obtuvieron un nivel medio y el 10.4% un nivel bajo. Lo cual permite identificar el aporte de la disminución del estrés de los colaboradores.

Objetivo Especifico 1:

Tabla 2

Nivel de estresores de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura

Nivel	Pre-test		Pos-test	
	f	%	f	%
Bajo	19	28.4	3	4.5
Medio	42	62.7	56	83.6
Alto	6	9.0	8	11.9
Total	67	100.0	67	100.0

Nota. f= Frecuencia, %= Porcentaje

En la Tabla 2 se observa que en el pre-test el 62.7% de trabajadores presentaron estresores en un nivel medio antes de la aplicación del programa, el 28.4% un nivel bajo y el 9.0% un nivel alto; no obstante, tras la aplicación de las sesiones se reportó que en el pos-test el 83.6% de trabajadores obtuvieron un nivel medio, el 11.9% un nivel alto y el 4.5% un nivel bajo.

Objetivo Específico 2:

Tabla 3

Nivel de síntomas de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura

Nivel	Pre-test		Pos-test	
	f	%	f	%
Bajo	33	49.3	19	28.4
Medio	30	44.8	48	71.6
Alto	4	6.0	0	0.0
Total	67	100.0	67	100.0

Nota. f= Frecuencia, %= Porcentaje

En la Tabla 3 se observa que en el pre-test el 49.3% de trabajadores percibieron síntomas de estrés en un nivel bajo antes de la aplicación del programa, el 44.8% un nivel medio y el 6.0% un nivel alto; no obstante, tras la aplicación de las sesiones se reportó que en el pos-test el 71.6% de trabajadores obtuvieron un nivel medio y el 28.4% un nivel bajo. Lo cual permite identificar el aporte de la disminución del estrés de los colaboradores.

Objetivo Específico 3:

Tabla 4

Nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura

Nivel	Pre-test		Pos-test	
	f	%	f	%
Bajo	67	100.0	41	61.2
Medio	0	0.0	25	37.3
Alto	0	0.0	1	1.5
Total	67	100.0	67	100.0

Nota. f= Frecuencia, %= Porcentaje

En la Tabla 4 se observa que en el pre-test el 100.0% de trabajadores presentaron un nivel bajo de estrategias de afrontamiento, mientras que en el pos-test el 61.2% reportaron un nivel bajo, el 37.3% un nivel medio y el 1.5% un nivel alto. Lo cual permite identificar el aporte de la disminución del estrés de los colaboradores.

Contrastación de Hipótesis general:

Hi: Existe efecto significativo del programa C-C en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Ho: No existe efecto significativo del programa C-C en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Tabla 5

Prueba t de student de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria

Variable: Estrés	Media	N	Desviación estándar	T	Sig.
Pre-test	31.69	67	7.125	1.426	.159
Post-test	29.94	67	4.645		

En la tabla 5, se visualiza que el resultado de la prueba t de student= 1.426 y su significancia =.159, por lo cual se rechaza la hipótesis general de esta investigación; es decir, no existe efecto significativo del programa C-C en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Contrastación de hipótesis específica 1:

Hi: Existe efecto significativo del nivel de estresores de la variable estrés tras la aplicación de un programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Ho: No existe efecto significativo del nivel de estresores de la variable estrés tras la aplicación de un programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Tabla 6

Prueba t de student de la dimensión estresores antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria

Dimensión: Estresores	Media	N	Desviación estándar	T	Sig.
Pre-test	10.82	67	3.884	-3.275	.002
Post-test	12.63	67	2.779		

En la tabla 6, se visualiza que el resultado de la prueba t de student= -3.275 y su significancia =.002 ($p < .005$), por lo cual se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe efecto significativo del nivel de estresores de la variable estrés tras la aplicación de un programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Contrastación de hipótesis específica 2:

Hi: Existe efecto significativo del nivel de síntomas de la variable estrés tras la aplicación de un programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Ho: No existe efecto significativo del nivel de síntomas de la variable estrés tras la aplicación de un programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Tabla 7

Prueba t de student de la dimensión síntomas antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria

Dimensión: Síntomas	Media	N	Desviación estándar	T	Sig.
Pre-test	9.01	67	4.040	-.936	.353
Post-test	9.58	67	2.475		

En la tabla 7, se observa que el resultado de la prueba t de student= -.936 y su significancia =.353, por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación; es decir, no existe efecto significativo del nivel de síntomas de la variable estrés tras la aplicación de un programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Contrastación de hipótesis específica 3:

Hi: Existe efecto significativo del nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés tras la aplicación de un programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Ho: No existe efecto significativo del nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés tras la aplicación de un programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Tabla 8

Prueba t de student de la dimensión estrategias de afrontamiento antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria

Dimensión: Estrategias de afrontamiento	Media	N	Desviación estándar	T	Sig.
Pre-test	2.00	67	.461	-16.234	.000
Post-test	7.73	67	2.869		

En la tabla 8, se observa que el resultado de la prueba t de student= -16.234 y su significancia =.000 ($p > .005$), por lo cual se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe efecto significativo del nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés tras la aplicación de un programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día, se reconoce que el estrés es un problema global y grave que perturba la salud mental y perjudica el bienestar individual, el desempeño laboral y el buen funcionamiento del sujeto en entornos colaborativos, principalmente en colaboradores públicos y privados del Estado (OIT, 2022). Para González (2012) el estrés ya se encuentra entre las actividades diarias de las personas, está relacionado con la fatiga o el cansancio corporal y además con la ansiedad que genera el trabajo, las exigencias y las expectativas que se tienen que ver con los espacios públicos o particulares. De esta manera, los reportes recientes del INEI (2021) indican que el 80% de personas adultas han padecido de estrés, de esta cifra el 25% alcanza grados habituales y el MTPE (2018) declaró que el estrés crónico aumentó en un 12%, debido al crecimiento de renunciadas a empleos, aumentando la informalidad. Tras esta problemática, se reconoce que la salud mental está relacionada con el estrés y es de mucha importancia, pues todos los colaboradores de las instituciones públicas y privadas deberían tener programas específicos donde se cuide la salud mental (OMS, 2022).

La presente investigación estableció como objetivo general determinar los efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023, encontrando una diferencia entre el pre-test y pos-test, pasando de que el 82.1% de trabajadores percibiera el estrés en un nivel medio antes de la aplicación del programa, el 14.9% un nivel bajo y el 3.0% un nivel alto y, tras la aplicación de las sesiones se reportó que en el pos-test el 89.6% de trabajadores obtuvieron un nivel medio y el 10.4% un nivel bajo. No obstante, a pesar de la disminución del estrés, se aplicó la prueba t de student para contrastar la hipótesis de investigación ($t= 1.426$, $p = .159$) y sus resultados rechazaron la hipótesis; es decir, no existe efecto significativo tras la aplicación del programa cognitivo conductual en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria. Dichos resultados difieren de la investigación de Esquivias (2019) quien obtuvo que su programa cognitivo conductual redujo el nivel de estrés en el profesorado siendo significativa su intervención frente a los factores de la variable estudiada. De igual manera,

León (2020) obtuvo como resultado que el programa de bienestar emocional es beneficioso ya que reducción el grado de estrés laboral en los trabajadores.

Autores como Sánchez et al. (1999) señalan que la Terapia Cognitivo Conductual, emplea métodos para influir en el desarrollo cognitivo y comportamental para cuestionar razonamientos equívocos que influyen en los individuos. Si bien un programa de intervención inicia con la planificación de los argumentos cognitivos-conductuales, que se basa en normas y procedimientos comprobados experimentalmente y una autoevaluación durante la intervención (Orbegozo, 2021), este modelo propone que la delimitación del estrés depende de las singularidades de cada sujeto y dependerá de esta la adaptación que pueda tener a los nuevos entornos a los que se expone ya sea físicas o psicológicas en respuesta a los requerimientos exteriores que se le exija.

De esta manera, se reconoce que a pesar de la intervención del programa cognitivo conductual en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria, se presentaron disminución del estrés pero, no fue significativo debido a que los colaboradores deben tener el tiempo de ejecutar en la práctica cotidiana las diversas estrategias y, las empresas apostar por mejorar las condiciones ambientales, logrando de esta manera la efectividad en la reducción del estrés laboral.

Primero, se determinó el nivel de estresores de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa cognitivo conductual en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023 y se obtuvo que en el pre-test el 62.7% de trabajadores presentaron estresores en un nivel medio, el 28.4% un nivel bajo y el 9.0% un nivel alto y, tras la aplicación se reportó en el pos-test un 83.6% de trabajadores con un nivel medio, el 11.9% un nivel alto y el 4.5% un nivel bajo, dichos resultados se verificaron con la prueba t de student= -3.275 y su significancia =.002 ($p < .005$), por lo cual se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe efecto significativo del nivel de estresores de la variable estrés tras la aplicación de un programa cognitivo conductual en los trabajadores de una entidad pública. Los resultados se corroboran con la investigación de Gómez (2019) quien obtuvo que el 16,7% de estudiantes que se ubicaron en un nivel alto antes de la aplicación y después se reportó que el 83,3% se ubicaron en el nivel bajo. Además, Espedilla y Puma

(2020) identificaron que un 80% de trabajadores se encontraban en un nivel muy alto y al finalizar se observó la reducción eficiente del estrés en las personas que participaron del estudio.

Según Barraza (2020) los estresores se presentan ante cualquier circunstancia que genera una tensión en el individuo. Los estresores son una colección de situaciones de psicología ambiental, social, física, química y otros. Por lo cual, Tejada y Arias (2005) señalan el estrés laboral se puede generar a causa de peleas en los ambientes de trabajo, generando como consecuencias la exasperación emocional y alejamiento del trabajo. A pesar de la problemática existente, hay investigaciones que consideran que el ambiente organizacional no tiene una importancia significativa en la fatiga emocional o la frustración del trabajo (Medina et al., 2004); no obstante, para velar por la salud mental de los colaboradores siempre existe la necesidad de intervenir o prevenir este problema, ya que altera la productividad de los colaboradores (Carreón et al., 2020), según indican los estudios más recientes. En nuestro contexto, es común que los seres humanos transiten en estados de estrés constantes y que los niveles se normalicen en la eventuales ausencia de estímulo, en este caso sería un estrés positivo o eutrés (Selye, 1960). Si esto continúa, el organismo de las personas desarrollará resistencia lo que le dará la oportunidad de lidiar con las presiones por un periodo de tiempo, sin embargo, a cambio de disminuir sus reservas químicas, producirá un desgaste, y se volverá en un estrés o ansiedad.

Bajo la misma premisa, González (2012) señala que el estrés se encuentra entre las actividades diarias de las personas, está relacionado con la fatiga o el cansancio corporal y además con la ansiedad que genera el trabajo, las exigencias y las expectativas que se tienen que ver con los espacios públicos o particulares. Si el estímulo que genera el estrés es constante y se vive como una condición permanente, el cuerpo reacciona produciendo un estado dañino para la salud (Martínez, 2020). Este estado, además de aumentar el peligro de tener un accidente en el trabajo debido a la falta de atención o la desorientación, también genera sentimientos negativos, los cuales llevan a una activa del sistema autónomo y neuroendocrino (Siegrist, 1996).

En síntesis, se lograron efectos significativos del nivel de estresores de la variable estrés tras la aplicación de un programa cognitivo conductual, debido a que dentro de este abordaje se requiere iniciar con la identificación de estresores, situaciones que lo generan y sus consecuencias tras estrategias psicoeducativas, logrando que los colaboradores realicen su propio diagnóstico de su realidad, tal como lo indica Clark & Beck (2012), pues es necesario iniciar identificando en los pacientes sus errores cognitivos con la finalidad de recopilar datos y luego involucrarlos en la reestructuración cognitiva.

Segundo, se determinó el nivel de síntomas de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa cognitivo conductual en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023, encontrando en el pre-test que el 49.3% de trabajadores percibieron síntomas de estrés en un nivel bajo, el 44.8% un nivel medio y el 6.0% un nivel alto y, tras la aplicación se reportó que el 71.6% de trabajadores obtuvieron un nivel medio y el 28.4% un nivel bajo, dichos resultados se corroboraron con la prueba t de student= -.936 y su significancia =.353, siendo este último valor el cual rechazó la hipótesis de investigación; es decir, no existe efecto significativo del nivel de síntomas de la variable estrés tras la aplicación de un programa cognitivo conductual en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura. Dichos resultados difieren con la investigación Urbano y Peña (2019) quienes determinaron que la intervención cognitiva conductual es un recurso clave para el abordar los distintos males emocionales. De igual manera con Morales (2019) quienes identificaron la eficacia del programa redujo los síntomas para reducir el estrés, ansiedad y depresión en los usuarios de reproducción asistida.

Según Barraza (2020) los síntomas se muestran como respuesta a la existencia de los estresores, esto es la respuesta que tiene la persona a las peticiones de afuera en el momento en que ya no es capaz de soportar la circunstancia de ansiedad o estrés. Asimismo, Davis & Newstrom (1987) señalan que el estrés es una condición de cambio o sobreexcitación en los sentimientos y emociones del individuo que se da en la racionalización y pensamientos manifestándose en el estado físico por el impacto producido reflejándose de manera inconsciente y formando parte de sus vivencias diarias. De esta manera, el estrés en el trabajo conlleva unas respuestas psicofisiológicas debido a la

percepción de una amenaza en un factor de riesgo que repercute tanto en la salud integral del colaborador y la producción de la empresa (García-Herrero et al., 2013; Jiménez y León, 2010).

De tal manera, los trabajadores que formaron parte del estudio manifestaban diversas sintomatología antes y después de la aplicación del programa, si bien se redujo la cantidad de personas en un nivel alto y medio, se consideran que tras las demandas laborales, cargas familiares y responsabilidades que asumen a diario, el estrés es una variable que debe reforzar su disminución, abordándolo inclusive de manera individual para conocer causas y herramientas personales para su mejora continua y aporte a la dinámica que se vive en el trabajo relacionada con la productividad de los colaboradores.

Tercero, se determinó el nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa cognitivo conductual en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023 y se obtuvo en el pre-test que el 100.0% de trabajadores presentaron un nivel bajo de estrategias de afrontamiento y, tras la aplicación el 61.2% reportaron un nivel bajo, el 37.3% un nivel medio y el 1.5% un nivel alto. Lo cual permite identificar el aporte de la disminución del estrés de los colaboradores, los resultados se corroboraron con la prueba t de student= -16.234 y su significancia =.000 ($p > .005$), por lo cual se aceptó la hipótesis de investigación; es decir, existe efecto significativo del nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés tras la aplicación de un programa cognitivo conductual en los trabajadores de una entidad pública tributaria. Los resultados se corroboran con la investigación de Ccapa y Goyzueta (2019) quienes tras abordar temas de comunicación asertiva, pensamiento estratégico, mindfulness, técnicas de relajación y estrategias de afrontamiento, observaron los efectos positivos en la disminución del estrés. Además, Obregón (2019) se basó en la actividad física para disminuir el estrés laboral de los docentes y se obtuvo que los elementos estresantes están presentes e impactan en su aprendizaje.

Barraza (2020) comenta que las estrategias de afrontamiento se muestran en el momento en que la persona ya está sintiendo los signos de tensión o angustia, debido a que su cuerpo no tiene la habilidad de continuar soportando las presiones y aparecen las

maneras de hacer frente a la circunstancia estresante que le provoca malestar. Por lo cual, la Teoría Transaccional, Lazarus y Folkman (1986) estiman que las personas en situaciones de estrés generan distintas estrategias conductuales y cognitivas con el objetivo de responder a los requerimientos que exigen diversas necesidades externas o internas lo que demanda gran esfuerzo. Los mecanismos de afrontamiento ayudan a resolver las situaciones de demanda, pero también tienen relevancia en el ajuste de las emociones en situaciones de alto estrés.

En síntesis, los colaboradores de la entidad pública cuentan ahora con estrategias para afrontar el estrés, puesto que antes de iniciar el programa las desconocían y se reportaba en un nivel bajo, siendo diferente tras la aplicación. En general, dichas herramientas les permitirá afrontar las situaciones de estrés, pero se requiere un aporte desde las autoridades de la empresa para mejorar las condiciones laborales y dedicar de tiempo para que los trabajadores refuercen y pongan en práctica las estrategias.

VI. CONCLUSIONES

1. Tras dar respuesta al objetivo general, se concluyó que a pesar de la disminución de estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria, en donde antes de reportaban en 82.1% un nivel medio, 14.9% un nivel bajo y el 3.0% un nivel alto, tras la aplicación de las sesiones se reportó que en el pos-test el 89.6% de trabajadores obtuvieron un nivel medio y el 10.4% un nivel bajo; sin embargo, tras contrastar la hipótesis de investigación no existió efectos significativos ($t= 1.426$, $p = .159$).
2. Se concluyó que existe efecto significativo del nivel de estresores de la variable estrés tras la aplicación de un programa cognitivo conductual (t student= -3.275 y $p= .002$), debido a que en el pre-test el 62.7% de trabajadores presentaron estresores en un nivel medio, el 28.4% un nivel bajo y el 9.0% un nivel alto y, tras la aplicación se reportó en el pos-test un 83.6% de trabajadores con un nivel medio, el 11.9% un nivel alto y el 4.5% un nivel bajo.
3. Se concluyó que no existe efecto significativo del nivel de síntomas de la variable estrés tras la aplicación de un programa cognitivo conductual (t student= $-.936$ y $p= .353$), debido a que en el pre-test que el 49.3% de trabajadores percibieron síntomas de estrés en un nivel bajo, el 44.8% un nivel medio y el 6.0% un nivel alto y, tras la aplicación se reportó que el 71.6% de trabajadores obtuvieron un nivel medio y el 28.4% un nivel bajo.
4. Se concluyó que existe efecto significativo del nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés tras la aplicación de un programa cognitivo conductual (t student= -16.234 y $p= .000$), debido a que el 100.0% de trabajadores presentaron un nivel bajo de estrategias de afrontamiento y, tras la aplicación el 61.2% reportaron un nivel bajo, el 37.3% un nivel medio y el 1.5% un nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las entidades públicas y privadas realizar programas de intervención según las necesidades reportadas por los colaboradores, para que de esta manera se continúe disminuyendo el nivel de problemáticas que afecten su rendimiento y productividad laboral, como lo fue el estrés laboral en trabajadores.

Luego de determinar los efectos significativos del nivel de estresores de la variable estrés, se sugiere seguir capacitando a los colaboradores para que les permita reconocer las causas y consecuencias del estrés, identifiquen el grado en el cual se les presente para luego poder afrontarlo y que no afecte en sus labores.

Tras determinar que no existe efectos significativos del nivel de síntomas de la variable estrés, se recomienda evaluar los factores ambientales, personales e interpersonales que pueda afectar a los colaboradores y que genere dicha sintomatología para que como entidad pública aporten a la modificación de factores y de esta manera se otorgue mayor confort durante el tiempo de trabajo.

Finalmente, tras determinar que existe efecto significativo del nivel de estrategias de afrontamiento de la variable estrés, se sugiere que se realicen talleres y capacitaciones que les permitan poner en práctica sus estrategias, además de seguirlos dotando de ellas para que cuando el estrés se manifieste, tenga la capacidad de afrontarlo y resolverlo como mejor puedan.

REFERENCIAS:

- Ángeles I. y Gutiérrez, R. (2012). Acerca del afrontamiento y manejo del estrés. En Ángeles I. y Gutiérrez, R. (Ed.), *Estrés Organizacional* (101 – 185). Editoriales Trillas.
- Barraza, A. (2020). El estrés de pandemia (COVID 19) en población mexicana. Centro de Estudios Clínica e Investigación Psicoanalítica S. <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/Coronavirus.pdf>
- Batanero, C. (2018). Treinta años de investigación didáctica sobre el análisis inferencial de datos. Ruta de educación matemáticas. https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Batanero/publication/335527780_TREINTA_ANOS_DE_INVESTIGACION_DIDACTICA_SOBRE_EL_ANALISIS_INFERENCIAL_DE_DATOS/links/5d6b772b45851508860464db/TREINTA-ANOS-DE-INVESTIGACION-DIDACTICA-SOBRE-EL-ANALISIS-INFERENCIAL-
- Beck A. (1967). T-Thinking an depression I. Idiosyncratic content and cognitive distorsion. *Archives of general psychiatric*, 2, 324-333, 1963 -Depression : causes and treatment. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Caballo, V. (2007). Manual para el tratamiento cognitivo conductual de los trastornos psicológicos. 2ª ed. Madrid, Siglo XXI: 220.
- Cadenas, D. (2018). El consentimiento informado y la responsabilidad Medica. Imprenta nacional de la agencia estatal. [doi:https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-PR-2018-83](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-PR-2018-83)
- Carreón, J., Bustos, J., Sánchez, A., Martínez, E., & García, C. (2020). La estructura del estrés laboral. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (32), 1–23. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi32.321>
- Carro, C. y Sanz, R. (2015). Cognitive behavioral intervention in a case of dysthymia with components of evaluation anxiety: a clinical case. *Revista Colombia de Psiquiatría*,

40, 147-165. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/psicopatologia/dismitia-distimia/59475266>

Clark, D. & Beck, A. (2012). *Terapia Cognitiva para trastornos de ansiedad*. Desclée de Brouwer.

Davis, K. y Newstrom, J. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional*. 7a. ed. (2a. en español). México: McGraw-Hill.

De la Puente, C. (2018). *Estadística descriptiva e inferencial*. by Ediciones IDT CB. Madrid - Spain - Europ. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57894581/Estadistica_descriptiva_e_inferencial_-_Carlos_De_La_Puente_Viedma-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1666877386&Signature=Wd2rJSdPz2HR~geklaRLsC5kUSqlfmdmWSkkrEJ3t4QMXdddFV75LFY226EEBOeBVLB4kQN7nvJy4SoUUIx2gz3HC

Dirección de Investigación (28 de diciembre de 2017). Declaración de Helsinki. <https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/helsinki.html>

El-Mosri, F., Rodríguez-Orozco, A. y Santander-Ramírez, A. (2021). Post-traumatic stress disorder from a cognitive behavioral perspective. *Arch Neurocien*, 25(4). <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2020/ane204f.pdf>

Esquivias, C.P. (2019). *Efectos de un Programa Cognitivo Conductual en el Estrés Laboral de los Docentes del Nivel Primaria del Colegio Héroes del Cenepa* [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5396>

Flores, S. (2018). *Efecto del programa cognitivo conductual para disminuir el estrés y mantener el control metabólico en los pacientes diabéticos tipo II del Hospital La Caleta de Chimbote*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Santa]. Repositorio de la Universidad Nacional de Santa. <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3263/47128.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García, K. (2020). Diseño de un programa de bienestar, para reducir los niveles de estrés laboral, enfocado en los colaboradores de la empresa Rectifenix Cía. Ltda. del distrito metropolitano de Quito 201-2019. Trabajo de Integración Curricular. Tecnológico Superior Cordillera. Quito, Ecuador.
- Gil-Delgado, I., Zaragoza, L., Pelayo, P., García-Fernández, L., Cabedo, E., Roncero, M. y García-Soriano, G. (2023). Terapia cognitivo-conductual grupal por videoconferencia para el trastorno obsesivo-compulsivo: Estudio piloto. *Journal of Psychopathology and Clinical Psychology*, 28(1), 1-11. <https://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/33872/27491>
- Gómez, D. (2019). Programa de intervención psicológica en el burnout estudiantil en estudiantes de una institución educativa en el distrito de Trujillo. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37867/gomez_rd.pdf?sequence=1
- 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. 100009&lng=es&tlng=es.
- Himle, J. A., Van Etten, M., & Fischer, D. J. (2003). Group cognitive behavioral therapy for obsessive-compulsive disorder: A review. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 3(2), 217-229. <http://dx.doi.org/10.1093/brief-treatment/mhg016>
- Iniesta, A. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. Sans Growing Brands. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/02/guia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf>
- Ivancevich M., Matteson, J. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional

- Lagos, D., Huerte, L. y Landero, N. (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, 9(34), 1-19. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i34.1001134> 38 Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- León, M. (2020). Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú.
- Mañas, I, Franco, C. & Justo, E. (2011). Reducción de los niveles de Estrés Docente y los días de Marredo, R (2015). Variables implicadas en la prevención y en el control del Estrés: Un programa de tratamiento en el profesorado. Recuperado de: https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/133504/TDUEX_2016_Marredo_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=yaja laboral por enfermedad en profesores de Educación secundaria Obligatoria
- Martinez, L. (2020). Psychosocial Risks and Work Stress in Times of COVID-19: Instruments for Its Evaluation. Revista de Comunicación y Salud, 10(2), 301-321. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
- Medina, F., Munduate, L., Martínez, I., Dorado, M. y Mañas, M. (2004). Efectos positivos de la activación del conflicto de tarea sobre el clima de los equipos de trabajo. Revista de Psicología Social, 10, 3-15. <https://personal.us.es/munduate/efectospositivos.pdf>
- Morales, A. (2019). Intervención cognitivo conductual en estrés, ansiedad y depresión en usuarios de reproducción asistida. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Ciudad de Juárez]. Repositorio de la Universidad Autónoma de la Ciudad de Juárez. <http://erecursos.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/5370/Tesis%20Ana%20Indira%20Casta%C3%B1a.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Morales, J., Basilio, M., & Yovera, E. (2021). Trastornos musculoesqueléticos y nivel de estrés en trabajadores del servicio de transporte público de Lima. Revista de la

Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 30(1), 9-23.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000100009&lng=es&tlng=es.

Morales, J., Basilio, M., & Yovera, E. (2021). Trastornos musculoesqueléticos y nivel de estrés en trabajadores del servicio de transporte público de Lima. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 9-23.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000100009&lng=es&tlng=es
S. y

Morales, T., Fresán, A., Robles, R., Domínguez, M. (2015). La terapia cognitivo conductual y los síntomas negativos en la esquizofrenia. *Salud Mental*, 38(5), 371-377.
http://revistasaludmental.mx/index.php/salud_mental/article/view/SM.0185-3325.2015.050/1928

Naranjo Andrade, A. (2020). Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19 [Tesis de Licenciatura, Universidad del Azuay] <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>

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.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v29i1.1906>

Orbegozo, G. (2021). Programa de intervención cognitivo conductual en creencias irracionales frente a efectos psicológicos de la pandemia COVID-19 en personal de salud, Otuzco 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78819/Orbegoso_LGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Organización Internacional del Trabajo (28 de septiembre de 2022). Salud mental en el trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (28 de septiembre de 2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Patlán, J. (2019). What is job stress and how to measure it? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Rodríguez, D. y González, M. (2020). Integración de la Terapia Cognitivo Conductual y la Terapia Centrada en Soluciones en un caso de depresión mayor. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 23(1). <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/75386>
- Ronquillo, L. (2018). *Ética general y profesional*. Editorial Mar y Trinchera. doi:https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL_0.pdf
- Ruiz, I. y Vega, K. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar_Vega%20C%C3%B3ndor_Influencia_estr%C3%A9s_laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, J., Rosa Alcázar, A.I. y Olivares Rodríguez, J. (1999). Las técnicas cognitivo-conductuales en problemas clínicos y de salud: metaanálisis de la literatura española. *Psicothema*, 11(3), 641-654. <http://www.psicothema.com/pdf/316.pdf>
- Selye, H. (1960). *La tensión en la vida*. General Fabril

- Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 1 (1), 27–41.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Tejada, J. y Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10, 295-30.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>
- Urbano, D. y Peña, L. (2019). Eficacia de la terapia cognitivo conductual para disminuir los síntomas del trastorno de estrés postraumático en los pacientes niños y adolescentes. [Tesis de Licenciatura, Universidad 40 Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener.
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3350/TRA_BAJO%20ACAD%C3%89MICO%20Urbano%20Dennis%20-%20Pe%C3%B1a%20Lizbels.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Clarendon Press, Oxford.
- Yalom, I. (1975). *Theory and practice of group psychotherapy*. Basic Books.
- Zeron, A. (2019). Beneficencia y no maleficencia. *Revista ADM*, 76(6), 306-307.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Programa Cognitivo Conductual	El programa de intervención se empezará con la planificación de los argumentos cognitivos-conductuales, que se basa en normas y procedimientos comprobados experimentalmente y que además presenta una autoevaluación durante la intervención, a	El programa cognitivo conductual del estrés se desarrollará en 12 sesiones, con un tiempo de 45 a 60 minutos cada sesión, semanalmente desde junio hasta julio. El enfoque cognitivo conductual se encarga de modificar el	<p>Entrenamiento en proceso de relajación progresiva de Jacobson.</p> <p>Entrenamiento en la solución de problemas y Psi coeducación.</p> <p>Entrenamiento en toma de decisiones, Reestructuración cognitiva.</p>	<p>Autocontrol Respiración diafragmática Aumento de la capacidad de pensar positivamente y tensión y distensión de los músculos del cuerpo.</p> <p>Análisis Discernimiento Planificación organización e información.</p> <p>Análisis Planificación Discernimiento Reflexión.</p>	-	-

	través de métodos de experimentación y concentrándose en la comprobación de la terapia y la experiencia (Orbegozo, 2021).	proceso cognitivo y conductual que están afectando en el comportamiento (Ruiz et al., 2012).				
Estrés	El estrés se trata de una secuencia que se genera a causa de la mezcla de tres factores que tiene como resultado final el estrés, los cuales son: 1) percepción subjetiva del contexto objetivo (estresores); 2) repertorio de respuestas (síntomas) y 3)	La variable será medida por la Escala SISCO de Estrés, consta de 15 ítems con 5 opciones de respuesta en escala Likert (0= Nada a 5= Mucho).	Estresores	Situaciones no controladas Falta de recursos Estado de familiares	1-5	
			Síntomas	Angustia Incertidumbre Falta de sueño Tristeza Ansiedad	6-10	Ordinal
			Estrategias de	Información		

	estrategias de afrontamiento para lidiar con la comunidad (Kahn y French, 1962, citado en Ruiz y Vega, 2016).		afrontamiento	Cuidado Realización de actividades laborales	11-15	
--	---	--	----------------------	---	-------	--

Anexo N°02: PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA TRIBUTARIA DE PIURA, 2023

▪ DATOS GENERALES:

- Nombre o denominación:** Programa Cognitivo Conductual para reducir el estrés.
- Institución:** Entidad pública tributaria
- Beneficiarios:** Trabajadores entre 25 y 45 años
- Nro. de participantes:** 67
- Fechas y Horario:** 19,21,23,26,28,30,03,05,07,10,12,14. H/9:30am
- Responsable del programa:** Celia Talledo Alcas

II. Fundamentación

Este presente programa se centra disminuir los niveles de estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023, desde un enfoque cognitivo conductual, lo cual permita generar bienestar y obtener resultados favorables y se logren los objetivos establecidos.

Por lo general, se ha analizado el estrés de una de las tres formas siguientes: como un estímulo o suceso externo a un individuo; como una transacción psicológica entre un suceso de la teoría que actúa como estímulo y las características cognitivas y emocionales del individuo; o como una reacción física o biológica.

Al pensar en el estrés como un estímulo, los investigadores se centran en los propios sucesos estresantes y en el ambiente externo; es decir, una persona atribuirá su tensión a un suceso o sucesos, como mudarse de casa o casarse. Se considera que el suceso, y sus características, son susceptibles de medición y de tener una definición objetiva; por ejemplo, se puede etiquetar el suceso (por ejemplo, una boda) y se pueden evaluar aspectos de este como su proximidad (por ejemplo, la semana que viene, el año que viene). Los investigadores que recurren a este enfoque han estudiado el impacto de una amplia variedad de factores estresantes para individuos o grupos, incluyendo sucesos catastróficos, como un terremoto, una inundación o un accidente aéreo, y de manera más común, eventos vitales importantes, como perder el empleo o empezar un nuevo

trabajo, casarse o divorciarse, tener un hijo, perder a un ser querido o irse de vacaciones. Se considera que estos acontecimientos vitales requieren un ajuste significativo por parte del individuo que los experimenta, y podrían incluir tanto acontecimientos positivos como negativos (Pearlin, 1983).

La idea del estrés como respuesta nos lleva a buscar explicaciones biológicas o fisiológicas sobre cómo afecta el estrés al cuerpo y, potencialmente, a la enfermedad; aquí, el supuesto es que los factores estresantes imponen demandas al individuo que se manifiestan en algún tipo de respuesta; en el campo de la física, esta respuesta se llamaría «tensión». Los defensores del modelo del estrés como «respuesta» describen cómo reaccionan los individuos al peligro o a situaciones potencialmente dañinas, o incluso a demandas agradables, con una respuesta fisiológica y conductual coordinada. La información sensorial y la valoración del suceso se combinan para iniciar respuestas autónomas y endocrinas, que transmiten información a la corteza cerebral y al sistema límbico que, a su vez, está unido al hipotálamo y al tronco cerebral. Se ha descubierto que, por ejemplo, la valoración de un suceso como impredecible afecta a diversas facetas de la activación fisiológica (Zakowski, 1995).

La respuesta al estrés se considera como una fuerza motriz innata de los organismos vivos para mantener el equilibrio interno, es decir, la homeostasis, y propuso que se hacía en un proceso de tres etapas:

1. Reacción de alarma: la percepción de un factor estresante es la respuesta inicial que puede provocar una reducción de las defensas corporales, y puede que la presión arterial y el ritmo cardíaco disminuyen inicialmente antes de aumentar a niveles superiores a los normales. Selye afirmó que esta activación no se podría mantener durante largos periodos. Atribuía su respuesta de estrés a la activación de la glándula pituitaria anterior que secreta ACTH y ésta estimula el córtex adrenal aumentando la liberación de glucocorticoides, aunque los procesos fisiológicos exactos sólo fueron descubiertos unos años más tarde.

2. Etapa de resistencia: la siguiente etapa es aquella en la que el cuerpo intenta adaptarse al factor estresante que no ha disminuido a pesar de los

esfuerzos de resistencia realizados durante la etapa aguda/de alarma. La activación disminuye respecto a la que se vio en la etapa de alarma, pero sigue siendo superior a lo normal, y señaló que esta etapa de movilización de las defensas corporales no podría durar indefinidamente sin que el organismo quedará vulnerable a la enfermedad.

3. Etapa de agotamiento: se producirá un agotamiento si la etapa de resistencia dura demasiado, provocando una drástica reducción de la energía y los recursos corporales. En esta etapa disminuye la capacidad de resistir al estrés, y Selye propuso que había una mayor probabilidad de «enfermedades de adaptación» como enfermedades cardiovasculares, artritis y asma.

La respuesta de estrés se mantiene tras la activación de corta duración producida por respuestas neuroendocrinas resultantes de la activación del sistema simpático-adrenomedular y la liberación de las catecolaminas adrenalina (epinefrina) y noradrenalina (norepinefrina), (entre paréntesis los términos utilizados en Estados Unidos), procedentes de las glándulas adrenales. Esta activación del sistema adrenal medular, junto con la acción más crucial del hipotálamo en la activación del córtex pituitario-adrenal (el sistema hipotalámico-pituitario-adrenocortical), permite a nuestros órganos corporales alterar su función normal para facilitar una respuesta adaptativa al estrés incluso en situaciones de estrés prolongado.

Las teorías cognitivas-conductuales sobre el estrés, que consideran que el estrés es el resultado de una serie de procesos cognitivos y ambientales. Se puede considerar que el estrés es un estado emocional y psicológico negativo que deriva de nuestras respuestas cognitivas a los sucesos que se producen a nuestro alrededor. Es decir, se puede considerar que el estrés es un proceso más que un resultado. Nos sentimos «estresados», pero también tenemos pensamientos que contribuyen a este sentimiento, y respuestas fisiológicas y conductuales asociadas, que forman parte todas ellas de la «respuesta de estrés». Los enfoques sobre manejo del estrés están basados en parte, en estas teorías y, en parte, en teorías más clínicas, siendo las dos más prominentes las de Beck (1976) y Ellis (1977). Ambas suponen que nuestra respuesta cognitiva

a los sucesos (y no los propios sucesos) determinan nuestro estado de ánimo, y que los sentimientos de malestar u otros estados emocionales negativos son una consecuencia de un pensamiento «distorsionado» o «irracional» Es decir, consideran que el estrés es el resultado de una mala interpretación de los sucesos del entorno o de cogniciones que exageran los elementos negativos de los eventos y pierden de vista cualquier aspecto positivo de la situación.

Beck se refería a los pensamientos que provocan emociones negativas como asunciones automáticas negativas. Vienen a la mente de forma automática, como la primera respuesta del individuo a una situación concreta, se encuentran fuera de la lógica y no se basan en la realidad. A pesar de ello, su propio automatismo implica que no se cuestionen y se acepten como ciertos. Beck identificaba dos niveles de cognición. Las cogniciones superficiales son aquellas de las que somos conscientes. Podemos acceder a ellos y mencionarlos con relativa facilidad. A ellos subyace un conjunto de creencias inconscientes sobre nosotros mismos y nuestro mundo, conocidas como esquemas cognitivos, que influyen sobre nuestras cogniciones superficiales que, a su vez, afectan a nuestras emociones, conductas y grado de activación fisiológica. Los pensamientos que provocan estrés, por ejemplo, dan lugar a un incremento de la activación del sistema nervioso simpático, un comportamiento que puede ser más o menos útil para resolver el problema que está teniendo un individuo, y a sentimientos de malestar, presión o ansiedad. Beck identificó una serie de categorías de pensamientos que provocaban emociones negativas, incluyendo:

- Pensamiento catastrófico: considerar que un suceso es totalmente negativo y potencialmente desastroso: «Ya está: he tenido un ataque al corazón. Seguro que voy a perder mi trabajo y que no podré ganar lo suficiente para pagar la hipoteca».
- Sobregeneralización: llegar a una conclusión general (negativa) a partir de un único incidente: «Ya está: el dolor no me ha dejado ir al cine; otra cosa más que no puedo hacer».
- Inferencia arbitraria: alcanzar una conclusión sin evidencia suficiente que la respalde: «Mi dolor debe indicar que tengo un tumor. Lo sé».

- Abstracción selectiva: centrarse en un detalle sacado de contexto: «Sí, ya sé, sé que antes salía, pero me duelen las articulaciones todo el tiempo, y sé que ya no voy a poder salir más».

El modelo cognitivo-conductual del estrés supone que el estrés se encuentra en el individuo. El estrés surge de una mala interpretación de los sucesos que nos acontecen. Pero ¿es realmente así? Se podría afirmar que, aunque cierto tipo de estrés puede deberse a un pensamiento distorsionado, el estrés también puede ser desencadenado por circunstancias realmente estresantes.

II. Objetivos

General

- Disminuir los niveles de estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023, desde un enfoque cognitivo conductual.

Específicos

- Psicoeducar sobre los estresores de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.
- Entrenar en la solución de síntomas de estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.
- Entrenar en estrategias de afrontamiento a través de la reestructuración cognitiva a los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

III. Actividades:

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO	ESTRATEGIAS	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO
Sesión 1	“Estrés y sus consecuencias”	Psicoeducar sobre los estresores de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.	– Expositiva	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 2	“Identifico mis estresores”		– Expositiva	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 3	“Pausa 3,2,1”	Entrenar en la solución de síntomas de estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.	– Respiración diafragmática/profunda	Presentación Desarrollo conclusiones.	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 4	“Relajación y tensión”		– Relajación progresiva de Jacobson	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 5	“Conecto mis sentidos”		– Visualización	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 6	“Atento a mis acciones”		– Meditación y distracción	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 7	“Cada día es una fiesta”		– Expositiva + Reflexiva	Presentación	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”

				Desarrollo conclusiones.		
Sesión 8	“Decálogo para enfrentar el estrés”	Entrenar en estrategias de afrontamiento a través de la reestructuración cognitiva a los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.	– Expositiva + Reflexiva	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 9	“Distorsión de pensamiento”		– Autoanálisis	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 10	El poder sanador de la gratitud		– Autoanálisis	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 11	“Redescubriendo mi rumbo”		– Autoanálisis	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”
Sesión 12	“Recordamos lo aprendido y a trabajar”		– Retroalimentación	Presentación Desarrollo conclusiones	Hojas bond, lápiz, laptop, incentivo.	45”

II. Indicadores del Programa Cognitivo Conductual

Entrenamiento en proceso de relajación progresiva de Jacobson.
<ul style="list-style-type: none"> - Autocontrol - Respiración diafragmática - Aumento de la capacidad de pensar positivamente tensión y distensión de los músculos del cuerpo
Entrenamiento en la solución de problemas y Psicoeducación.
<ul style="list-style-type: none"> - Análisis - Discernimiento Planificación - Organización - Información
Entrenamiento en toma de decisiones, Reestructuración cognitiva.
<ul style="list-style-type: none"> - Análisis - Planificación - Discernimiento - Reflexión.

III. Cronograma de ejecución del programa:

N°	Nombre de la sesión	CRONOGRAMA											
		Junio						Julio					
		L	M	V	L	M	V	L	M	V	L	M	V
		19	21	23	26	28	30	03	05	07	10	12	14
1	“Estrés y sus consecuencias”	X											
2	“Identifico mis estresores”		X										
3	“Pausa 3,2,1”			X									
4	“Relajación y tensión”				X								
5	“Conecto mis sentidos”					X							

**PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS DE LOS
TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA TRIBUTARIA DE PIURA 2023**

SESIÓN 1: “Estrés y sus consecuencias”
<p>I. Datos informativos:</p> <p>1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura 1.2. Población: 25 a 45 años</p>
<p>II. Objetivo:</p> <p>Psicoeducar sobre los estresores de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.</p>

III. Secuencia de aprendizaje		
Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se les da la bienvenida (Música de fondo suave) - Se les explica el objetivo de la sesión - Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>Dinámica 1: Presentación e integración</p> <p>Cada participante se le da una cinta de color, hay 6 colores, se les pide que se grupen en función a su color. En grupo se organizan para: Colocar nombre a su grupo y presentar un talento como equipo (Baile, modelaje, canto, etc).</p>	<p>Reproductor de música.</p> <p>Cinta de colores</p>
Desarrollo	<p>Se expone que es el estrés, para ello se comparte un video didáctico. Una vez finalizado se realizan preguntas de comprensión.</p> <p>Las consecuencias del estrés SEÑALES DE ALARMA:</p> <p align="center">Claves para DETECTAR EL ESTRÉS</p> <p>Aunque el estrés afecta a cada persona de un modo particular, hay ciertos factores que se repiten en la mayoría de la población. Si tienes</p>	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Dispositivas</p> <p>Laptop</p> <p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

	<p>alguno de estos síntomas, es posible que se deban al estrés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dolor de cabeza. - Resfriados y gripes frecuentes. - Problemas para dormir. - Ansiedad generalizada. - Falta de concentración. - Falta de libido. <p>DINAMICA 2: MIS SÍNTOMAS</p> <p>Saber cómo afectan los estresores a tu cuerpo puede servirte de ayuda para buscar la técnica más adecuada para ti. Marca en tu cuaderno los síntomas de la lista que experimentas cuando tienes mucho estrés.</p> <p>Algunos de estos síntomas pueden indicar la existencia de un problema de salud. Ante todo, hay que descartar que no estén provocados por el estrés. Si padeces palpitaciones, problemas para respirar, trastornos digestivos, depresión y llanto incontrolado, acude a tu médico de cabecera y explícaselo. Si alguno de estos síntomas te impide llevar una vida normal, acude también a tu médico.</p>	
<p>Cierre</p>	<p>TAREA:</p> <p>Durante la próxima semana anota la fecha y la hora en que te encuentres estresado. Puntúa en una escala del 0 al 10 la intensidad del estrés, siendo 0 nada intenso y 10 extremadamente intenso. Añade también qué estabas haciendo y en qué estabas pensando.</p> <p>Al cabo de una semana, analiza la tabla y contesta a estas preguntas: ¿A QUÉ HORAS DEL DÍA TE SIENTES MÁS IRRITADO? ¿EN QUÉ DÍA DE LA SEMANA TE HAS SENTIDO PEOR?</p> <p>¿QUÉ ACTIVIDADES SON LAS QUE TE HAN PROVOCADO ESTRÉS? ¿HAY ALGUNA EN ESPECIAL QUE SE REPITA?</p> <p>¿CUÁLES ERAN TUS PENSAMIENTOS CUANDO ESTABAS ESTRESADO?</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 2: “Identifico mis estresores”	
I. Datos informativos:	
<p>1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura</p> <p>1.2. Población: 25 a 45 años</p>	
II. Objetivo:	
<p>Psicoeducar sobre los estresores de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.</p>	

III. Secuencia de aprendizaje		
Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se les da la bienvenida (Música de fondo suave) - Se les explica el objetivo de la sesión - Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>Dinámica 1: Círculo de escucha</p> <p>Se les pide a los participantes compartir sus experiencias: ¿Qué situaciones han sido muy pesadas o difíciles en su día a día?</p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p>Se exponen los PRINCIPALES ESTRESORES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Problemas laborales y con los compañeros de trabajo. <li style="text-align: center;">2 Problemas económicos. <li style="text-align: center;">3 Relaciones personales. <li style="text-align: center;">4 Hijos. 5 Tareas cotidianas, estar demasiado ocupado. <p>Indica si los estresores más habituales que figuran a continuación son importantes para ti o no, y si dependen de ti o no. Puedes intentar evitar estos factores de estrés o limitarlos al máximo. Si no puedes eliminarlos de tu vida, tendrás que aplicar prácticas de respiración</p>	<p>Pizarra, plumones</p> <p>Dispositivas</p> <p>Laptop</p> <p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

	<p>como las que se enseñan en ejercicios posteriores para poder controlar tu estrés.</p> <p>Una vez completado el ejercicio, anota tus estresores en un cuaderno:</p> <p>DEPENDE DE MÍ (lo puedo cambiar)</p> <p>IMPORTANTE:</p> <p>NO IMPORTANTE:</p> <p>NO DEPENDE DE MÍ (no lo puedo cambiar)</p> <p>IMPORTANTE:</p> <p>NO IMPORTANTE:</p> <p><i>Elimina de tu vida los estresores que hayas incluido en «No importante». No vale la pena que te estreses por ellos.</i></p> <p>Finalmente: Haz una lista de los estresores que son importantes para ti y sobre los que crees que tienes algún tipo de control, aquellos que puedes cambiar o que dependen de ti.</p>	
Cierre	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 3: “Pausa 3,2,1”
<p>Datos informativos:</p> <p style="text-align: center;">1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura 1.2. Población: 25 a 45 años</p>
<p>II. Objetivo:</p> <p style="text-align: center;">Entrenar en la solución de síntomas de estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.</p>

III. Secuencia de aprendizaje		
Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se les da la bienvenida (Música de fondo suave) - Se les explica el objetivo de la sesión - Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>DINÁMICA 1: Pregunta de reflexión</p> <p>¿Te has fijado en cómo respiras cuando estás relajado? Fíjate en tu cuerpo cuando te acabas de despertar por la mañana, o justo antes de quedarte dormido y como puedes sentirte ahora, en un nuevo espacio y con carga laboral.</p>	Reproductor de música
Desarrollo	<p>Los colaboradores se ubicarán en un lugar cómodo para trabajar la siguiente técnica:</p> <p>1 Siéntate en un lugar cómodo, sin distracciones. No cruces las piernas. Apoya los pies en el suelo y deja que las manos descansen sobre tus rodillas. Presta atención a cómo te sientes en esta postura y déjate «ser» durante unos momentos.</p> <p>2 Cierra los ojos y observa cómo respiras, tu inspiración y tu espiración. ¿Haces ruido al respirar? ¿La respiración es rápida o lenta? ¿Superficial o profunda? Toma nota mental de cómo respiras antes de empezar a relajarte con la respiración profunda. Respira de forma natural durante unos momentos,</p>	Micrófono Parlante

	<p>inspirando profunda y lentamente por la nariz y expulsando el aire por la boca. Cierra los ojos y observa cómo respiras, tu inspiración y tu espiración. ¿Haces ruido al respirar? ¿La respiración es rápida o lenta? ¿Superficial o profunda? Toma nota mental de cómo respiras antes de empezar a relajarte con la respiración profunda. Respira de forma natural durante unos momentos, inspirando profunda y lentamente por la nariz y expulsando el aire por la boca.</p> <p>3 Inspira y aguanta con los pulmones llenos durante cinco segundos. A continuación, espira y aguanta cinco segundos con los pulmones vacíos. Continúa respirando a este ritmo durante unos instantes.</p> <p>4 Ahora vuelve a respirar con normalidad. Coloca las manos en la parte superior del estómago e intenta percibir cómo tu ombligo sube con cada inhalación y cómo baja con cada exhalación. Fíjate en tu respiración, entrando y saliendo de tu estómago hacia el pecho, y cómo la expulsas suavemente por la boca. Continúa respirando con normalidad.</p> <p>5 A continuación di en voz alta «relajación» cada vez que exhales.</p> <p>6 Repite este ejercicio entre uno y quince minutos.</p>	
Cierre	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 4: “Relajación y tensión”

I. Datos informativos:

1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura

1.2. Población: 25 a 45 años

II. Objetivo:

Entrenar en la solución de síntomas de estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

III. Secuencia de aprendizaje

Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none">- Se les da la bienvenida (Música de fondo suave)- Se les explica el objetivo de la sesión- Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>Se le comenta: <i>LA PRÁCTICA CONTINUADA DE LA RELAJACIÓN MUSCULAR PROGRESIVA AYUDA A REGULAR LA PRESIÓN ARTERIAL, EL RITMO CARDÍACO Y LA RESPIRACIÓN. TAMBIÉN PUEDE RESULTAR ÚTIL SI EXISTEN PROBLEMAS PARA DORMIR POR CULPA DEL ESTRÉS.</i></p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p>TENSAR/RELAJAR</p> <p>Durante el ejercicio vas a inspirar mientras tensas los músculos con intensidad, pero sin llegar a sentir dolor, y vas a relajarlos al expulsar el aire. Vas a ir trabajando cada grupo muscular por separado, así que si tienes alguna lesión muscular, sáltate la parte del ejercicio que habla de esa zona. Cada vez que termines un grupo muscular, fíjate en la sensación de relajación.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cierra los ojos.2. Respira profundamente y siente cómo se llenan tus pulmones. Sostén la respiración durante unos segundos.	Parlante Micrófono

	<p>3. Suelta la respiración lentamente y deja que tu cuerpo se relaje.</p> <p>4. Vuelve a respirar profundamente y sostén la respiración.</p> <p>5. Vuelve a soltar el aire lentamente.</p> <p>6. Ahora, más despacio, vuelve a inspirar. Llena tus pulmones y sostén el aire.</p> <p>7. Suelta el aire despacio. Imagina que la tensión abandona tu cuerpo al espirar.</p> <p>8. Ahora lleva tu atención a los pies. Tensa los músculos de los pies, curvando el empeine y el arco de las plantas. Sostén la tensión y observa cómo te sientes.</p> <p>9. Suelta la tensión de los pies. Siente la relajación en sus músculos.</p> <p>10. Ahora fíjate en la parte inferior de las piernas. Tensa los músculos de las pantorrillas. Sostén la tensión y presta atención a las sensaciones.</p> <p>11. Suelta la tensión de las pantorrillas. Fíjate en la sensación de relajación. No olvides seguir respirando profundamente.</p> <p>12. Ahora tensa los músculos de los muslos y de la pelvis. Puedes contraer las nalgas y la parte baja del vientre. Asegúrate de no tensar los músculos hasta el límite del dolor.</p> <p>13. Suelta la tensión. Fíjate en cómo se relajan tus músculos.</p> <p>14. Tensa el estómago y el pecho. Puedes cerrar las costillas o meter la barriga hacia adentro. Sostén la tensión durante cinco segundos.</p> <p>15. Suelta la tensión. Deja que tu cuerpo se relaje y siente la relajación.</p> <p>16. Sigue respirando profunda y lentamente, notando cómo el aire llena tus pulmones. Sostén la respiración.</p> <p>17. Suelta el aire lentamente, sintiendo cómo se vacían tus pulmones.</p>	
--	--	--

	<p>18. Ahora, tensa los músculos de la espalda, intentando juntar los omóplatos. Mantenlos tan tensos como puedas y sostén la tensión durante cinco segundos.</p> <p>19. Suelta la tensión de la espalda. Nota cómo te vas relajando. Fíjate en la diferencia que hay en tu cuerpo entre ahora y el momento en el que empezaste el ejercicio.</p> <p>20. Tensa los brazos desde las manos hasta los hombros. Cierra los puños con fuerza. Sostén la tensión durante cinco segundos.</p> <p>21. Suelta la tensión. Siente cómo se relajan dedos, manos y hombros.</p> <p>22. Tensa el cuello y frunce los músculos que hay alrededor de tus ojos y tu boca. Sostén la tensión cinco segundos.</p> <p>23. Suelta la tensión. Siente la relajación.</p> <p>24. Para terminar, tensa todo el cuerpo: pies, piernas, vientre, torso, brazos, cabeza y cuello. Sostén la tensión.</p> <p>25. Suelta la tensión. Deja que el cuerpo se relaje completamente. Observa cómo te sientes.</p> <p>26. Sal de la relajación lentamente, moviendo poco a poco tus músculos.</p> <p>27. Estira los músculos si lo necesitas y abre los ojos cuando estés listo.</p>	
Cierre	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 5: “Despierto mis sentidos”

Datos informativos:

1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura

1.2. Población: 25 a 45 años

II. Objetivo:

Entrenar en la solución de síntomas de estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

III. Secuencia de aprendizaje

Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none">- Se les da la bienvenida (Música de fondo suave)- Se les explica el objetivo de la sesión- Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>Se iniciará conversando con los colaboradores sobre las técnicas de relajación y respiración con las que se vienen trabajando, cómo se van sintiendo y reconocer la importancia de emplearlas ante situaciones estresores.</p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p>DESPIERTA LOS CINCO SENTIDO</p> <p>El objetivo es agudizar tus sentidos y percibir cosas que siempre han estado ahí, pero que tú no habías notado antes.</p> <p>Siéntate en un lugar favorito, respira profundamente por la nariz cuatro o cinco veces, expulsando el aire por la boca, con los ojos cerrados. A continuación, abre los ojos y observa a tu alrededor. Responde a las siguientes preguntas:</p> <p>¿QUÉ CINCO OBJETOS PUEDES VER? Mira a tu alrededor y fíjate en cinco cosas que no habías visto hasta ese momento; puede ser una mancha en la pared, la luz reflejándose</p>	Micrófono Reproductor de música. Cuaderno Lapicero

	<p>sobre una mesa o una telaraña en el techo. Anota en tu cuaderno esos objetos.</p> <p>¿QUÉ CUATRO SENSACIONES PUEDES SENTIR? Respira profundamente, cierra los ojos y observa cómo te sientes. Fíjate en cuatro sensaciones que estés notando en tu cuerpo y de las que no te habías dado cuenta hasta ese momento; puede tratarse del peso de tus pies sobre el suelo, del roce de tu ropa sobre la piel o de la temperatura de tus mejillas.</p> <p>¿QUÉ TRES COSAS PUEDES OÍR? Presta atención a los sonidos que oyes desde tu posición; puede ser el rumor del aire acondicionado, los trinos de los pájaros o los motores de los coches en la calle. Anótalos en el cuaderno.</p> <p>¿QUÉ DOS COSAS PUEDES OLER? El aroma del café que llega desde la cocina, el de la ropa tendida en el balcón, el humo de los coches, etc.</p> <p>¿QUÉ SABOR PUEDES SENTIR? Toma un sorbo de agua, métete un chicle en la boca o simplemente observa a qué sabe tu boca. Saborea el «aire» para sentir qué sabor tiene. Describe tus sensaciones.</p> <p>Cada paso de este ejercicio tiene un número menos porque así es mucho más fácil de recordar. Puedes realizar este ejercicio en cualquier momento: en casa, en el trabajo o cuando estés especialmente nervioso. Te ayudará a centrarte.</p>	
Cierre	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 6: “Atento a mis acciones”

I. Datos informativos:

1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura

1.2. Población: 25 a 45 años

II. Objetivo:

Entrenar en la solución de síntomas de estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

III. Secuencia de aprendizaje

Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none">- Se les da la bienvenida (Música de fondo suave)- Se les explica el objetivo de la sesión- Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>ENTRENAR LA ATENCIÓN</p> <p>NO LUCHES CONTRA TUS PENSAMIENTOS, PORQUE LOS HARÁS AÚN MÁS FUERTES. OBSERVALOS Y REGRESA DE NUEVO A TU RESPIRACIÓN. MÍRALOS SIN JUZGARLOS, COMO SI LOS VIERAS EN UNA PELÍCULA, Y NO LOS ALIMENTES CON TUS EMOCIONES.</p> <p>Distraerte mientras practicas mindfulness es normal, ya que así funciona nuestro cerebro. Cuando te sientas y empiezas a concentrarte en tu respiración, es normal que la mente empiece a divagar y a viajar a otros lugares.</p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p>COMER CON ATENCIÓN</p> <p>Este ejercicio dirigido a entrenar tu atención puedes realizarlo con regularidad. A medida que tengas más práctica, podrás enriquecerlo y alargarlo, utilizar diferentes alimentos, hacerlo en familia, etc.</p>	Parlante Micrófono

	<p>Comer conscientemente nos lleva a elegir mejor los alimentos y a no comer en exceso, por lo que es una práctica que tiene efectos beneficiosos en la salud.</p> <p>1 Elige un alimento que creas que es bueno para ti por sus características nutricionales. Si es una fruta grande, péla y córtala en dados antes de sentarte a la mesa.</p> <p>2 Siéntate a la mesa delante del alimento. No empieces a comer de inmediato. Respira profundamente tres o cuatro veces y concéntrate en lo que vas a hacer. Intenta no pensar en nada más que en lo que vas a comer. Si tu mente se distrae, sigue los consejos que te hemos ofrecido con anterioridad.</p> <p>3 Da un bocado y mastica lentamente. Hazte las siguientes preguntas: ¿Cómo sabe? ¿Qué textura tiene? ¿Me gusta?</p> <p>4 Mastica lentamente y no te fijas solo en las sensaciones en la lengua y los dientes, sino también en las de la mandíbula y la garganta cuando tragas el alimento.</p> <p>5 Si es un plato elaborado, intenta determinar qué ingredientes lleva.</p>	
Cierre	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 7: “Celebra la vida”

Datos informativos:

- 1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura
1.2. Población: 25 a 45 años

II. Objetivo:

Entrenar en la solución de síntomas de estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

III. Secuencia de aprendizaje

Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none">- Se les da la bienvenida (Música de fondo suave)- Se les explica el objetivo de la sesión- Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>TODOS LOS DÍAS DEL AÑO, YA SEAN LABORALES O FESTIVOS, TIENEN UN SIGNIFICADO ESPECIAL EN EL CALENDARIO DE TU ESPÍRITU. Hoy es el día más importante de tu vida y merece que lo celebres por todo lo alto. Brinda por la celebración de tu propia existencia, sigue sonriendo a la vida con plenitud. Eres especial en un mundo maravilloso. ¿Necesitas que alguien te lo recuerde? No hace falta que ningún organismo público o privado te dicte cuándo has de reunirte con tu familia o tus amigos para celebrar una comida especial.</p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p>CADA DÍA ES UNA FIESTA Al despertarnos por la mañana es cuando más vulnerables somos a la negatividad. El agresivo sonido del despertador nos hace conscientes de golpe, la alarma rompe el placentero silencio y pasamos de sopetón del sueño a un nuevo día repleto de exigencias y problemas. Este trámite tan brusco hace que los primeros minutos, incluso horas, se asocien a un carácter poco afable y una desidia amarga. Sin duda, en los primeros planes del día no suele figurar tener buenos deseos, pero ¿y si así fuera? Este ejercicio de celebración exige que estés</p>	Pizarra Plumones Dispositivas Laptop Parlante Micrófono

	<p>radiante a primera hora del día. Tras el sonido del despertador tienes que dar tu primer paso en este mundo pensando en una propuesta lúdica que sirva de celebración.</p> <p>Apunta en tu cuaderno durante una semana cuál será tu primer motivo de celebración del día, y recomienda a la gente con la que contactes durante la jornada que haga lo mismo. Haz la prueba durante una semana y si la propuesta te resulta beneficiosa, practica más tiempo.</p>	
Cierre	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 8: “Decálogo para enfrentar el estrés”

Datos informativos:

- 1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura
1.2. Población: 25 a 45 años

II. Objetivo:

Entrenar en estrategias de afrontamiento a través de la reestructuración cognitiva a los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

III. Secuencia de aprendizaje

Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none">- Se les da la bienvenida (Música de fondo suave)- Se les explica el objetivo de la sesión- Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>LA MEJOR ACTUACIÓN EN CASO DE CRISIS ES AQUELLA QUE NOS PERMITE CONTINUAR CON SERENIDAD SIN RENUNCIAR A LO QUE TENEMOS.</p> <p>Cuando la alarma está encendida y suenan las sirenas, es cuando debemos interceder para que todo vuelva a la normalidad. ¿Qué hacer o qué decir cuando lo conocido no sirve?</p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p>Se expondrá el decálogo para afrontar el estrés, el cual será dialogado con los colaboradores, identificando cuales vienen siendo de su importancia y cuales no las tenían presente:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Aprende a decir «no». No permitas que nadie más que tú controle tu tiempo.2. Comparte. Comparte las tareas domésticas con los demás miembros de la familia.3. No esperes la aprobación de los demás.4. Vive el presente. No te recrees en el pasado ni te preocupes tanto por el futuro.	Pizarra Plumones Dispositivas Laptop Parlante Micrófono

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Sé flexible. No intentes ser perfecto 6. Planifica. Haz planes para divertirte y relajarte cada día. 7. Fíjate en tus éxitos más que en tus fracasos. 8. Sé positivo. Aprende a cambiar los pensamientos negativos por positivos 9. Comunícate. Di a los demás lo que necesitas y lo que prefieres 10. Sonríe. Rodéate de personas que te ofrezcan comprensión y cariño, y busca motivos para reír cada día <p>Para crecer y avanzar en nuestros proyectos es necesario tener un esquema básico de cuál debe ser el desarrollo futuro en las principales áreas de nuestra vida. Este ejercicio te propone llegar a esas conclusiones siguiendo tres pasos elementales.</p>	
<p>Cierre</p>	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p> <p>TAREA:</p> <p>Apunta en tu cuaderno cuál es la situación a la que quieres llegar en estas áreas.</p> <p>Ocio. ¿Adónde quiero llegar?.....</p> <p>Estudios. ¿Adónde quiero llegar?.....</p> <p>Trabajo. ¿Adónde quiero llegar?.....</p> <p>Familia. ¿Adónde quiero llegar?.....</p> <p>Amigos. ¿Adónde quiero llegar?.....</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 9: “ Distorsión de pensamiento”

Datos informativos:

- 1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura
1.2. Población: 25 a 45 años

II. Objetivo:

Entrenar en estrategias de afrontamiento a través de la reestructuración cognitiva a los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

III. Secuencia de aprendizaje

Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se les da la bienvenida (Música de fondo suave) - Se les explica el objetivo de la sesión - Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>DINÁMICA 1: Toma conciencia</p> <p>Cuando te metes en la cama, vas en autobús o te tomas un café por la mañana, tu mente va por libre y le das vueltas a tu vida. Muchas veces, esos pensamientos no son agradables. El cerebro es perezoso, y si no prestamos atención, tiene tendencia a quejarse, a no estar satisfecho y a distorsionar la realidad, haciéndonos sentir mal.</p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p style="text-align: center;">IDENTIFICA TUS PENSAMIENTOS NEGATIVOS</p> <p>La depresión, la baja autoestima y la ansiedad suelen ser el resultado de pensamientos negativos irracionales. Si te felicitan constantemente en el trabajo, pero tienes la sensación de no hacer nada bien por una pequeña crítica que recibiste el otro día, te estás dejando engañar por un pensamiento negativo. Enfrentarte a ese tipo de pensamientos puede ayudarte a cambiarlos.</p> <p style="text-align: center;">1. INTENTA RECORDAR UN PENSAMIENTO</p>	Pizarra Plumones Dispositivas Laptop Parlante Micrófono Hojas Lapiceros Plumones

	<p>NEGATIVO QUE TE HAYA AMARGADO EL DÍA DE HOY Y ANÓTALO EN TU CUADERNO:</p> <p>A continuación, responde a las preguntas de la siguiente página.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿TIENES PRUEBAS QUE DEMUESTREN QUE ESE PENSAMIENTO ES REAL? - ¿TIENES PRUEBAS QUE DEMUESTREN LO CONTRARIO A TU PENSAMIENTO? - ¿ESTÁS INTENTANDO INTERPRETARLO SIN TENER TODAS LAS PRUEBAS NECESARIAS PARA HACERLO? - ¿QUÉ TE DIRÍA UN AMIGO SOBRE ESTA SITUACIÓN? - SI PIENSAS EN ESTA SITUACIÓN DE FORMA POSITIVA, ¿QUÉ CAMBIA? - ¿ESTA SITUACIÓN TENDRÁ IMPORTANCIA DENTRO DE UN AÑO? ¿Y DENTRO DE CINCO AÑOS? 	<p>Papelotes</p>
<p>Cierre</p>	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p> <p>TAREA: Llevar un registro diario de pensamientos negativos y cuestionarlos.</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 10: “Gratitud con la vida (DIRIGIR EL PENSAMIENTO HACIA LO POSITIVO)”

Datos informativos:

1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura

1.2. Población: 25 a 45 años

II. Objetivo:

Entrenar en estrategias de afrontamiento a través de la reestructuración cognitiva a los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023

III. Secuencia de aprendizaje

Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se les da la bienvenida (Música de fondo suave) - Se les explica el objetivo de la sesión - Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>Se les dice: “Si te dijera que existe una poción mágica que te dará felicidad, salud, optimismo y relajación, y que además no cuesta dinero, ¿te interesaría? ¡Claro que sí! Pero, por desgracia, no existe ninguna pócima con todos esos efectos. Sin embargo, existe algo que está a nuestro alcance, que es aún mejor que una poción y que aporta todos esos beneficios: la gratitud.”</p> <p>Se procederá a revisar la tarea y los colaboradores podrán compartirla para conocer los resultados.</p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p align="center"><i>La gratitud abre nuestra mente a nuevas posibilidades y soluciones a nuestros 39 problemas, dándonos una nueva perspectiva sobre las dificultades. Detrás de cada problema hay una oportunidad. Dar las gracias por nuestra</i></p>	Pizarra, plumones Dispositivas Laptop Parlante

	<p><i>situación, aunque no nos guste del todo, nos abre la puerta a aprender algo nuevo.</i></p> <p>DA LAS GRACIAS</p> <p>Aunque es un acto sencillo, muchas veces no encontramos tiempo para dar las gracias, o no sabemos muy bien cómo hacerlo. Este ejercicio te da la oportunidad de centrarte en lo bueno que te ofrece la vida. Prácticalo cada día, todas las veces que puedas. Te asombrarás de los resultados.</p> <p>1 Haz una lista de aquello por lo que te sientes agradecido en este momento. Pueden ser cosas muy importantes, como tu familia, o pequeños detalles, como haber visto florecer una planta en tu ventana esta mañana.</p> <p>2 Lee la lista con atención y observa tus sensaciones, tus sentimientos. ¿Cómo te hace sentir cada uno de los elementos de tu lista?</p> <p>3 Si hay alguna persona cerca a la que puedas expresar tu estima o agradecimiento, hazlo ahora mismo. También puedes enviarle un e-mail, o llamarla por teléfono.</p>	<p>Micrófono</p> <p>Hojas</p> <p>Lapiceros</p> <p>Plumones</p>
<p>Cierre</p>	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p> <p>TAREA: Haz una lista de cosas por las que te sientes agradecido cada vez que te abruman los problemas o te sientas estresado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - COSAS POR LAS QUE ME SIENTO AGRADECIDO - ¿QUÉ SENSACIONES ME TRANSMITEN? 	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 11: “Redescubriendo mi rumbo”

I. Datos informativos:

1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura
1.2. Población: 25 a 45 años

II. Objetivo:

Entrenar en estrategias de afrontamiento a través de la reestructuración cognitiva a los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023

III. Secuencia de aprendizaje

Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se les da la bienvenida (Música de fondo suave) - Se les explica el objetivo de la sesión - Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>Se iniciará analizando la siguiente frase: <i>¿Se puede dar un giro y cambiar el rumbo profesional? Quizá no de hoy para mañana, pero siempre podemos empezar a sentar las bases para conseguirlo.</i></p> <p>Posteriormente se revisará la tarea dejada la sesión anterior.</p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p style="text-align: center;">DESCUBRE TU TALENTO</p> <p>Algunos estudios afirman que aquello que hacemos mejor es aquello con lo que más disfrutamos.</p> <p>Si aún no has descubierto tu verdadera vocación, este ejercicio te ayudará a reflexionar sobre tu talento y te dará algunas pistas. ¿CON QUÉ</p>	Pizarra Dispositivas Laptop Parlante Micrófono Hojas Lapiceros

	<p>ACTIVIDAD SIENTES QUE, AL HACERLA, EL TIEMPO PASA SIN QUE TE DES CUENTA?</p> <p>¿SOBRE QUÉ TEMAS TE CUESTA MUY POCO ESFUERZO CREAR NUEVAS IDEAS?</p> <p>¿DE QUÉ TEMA PODRÍAS ESTAR HABLANDO DURANTE HORAS?</p> <p>¿QUÉ SERÍAS CAPAZ DE HACER GRATIS Y DISFRUTANDO MUCHÍSIMO?</p> <p>¿QUÉ TEMAS TE RESULTAN MÁS INTERESANTES Y PIENSAS EN ELLOS LA MAYOR PARTE DEL DÍA? SI TE DIJERAN QUE VAN A PAGARTE UN BUEN SUELDO POR HACER LO QUE MÁS TE GUSTA, ¿QUÉ ELEGIRÍAS HACER?</p> <p>RECUERDA LA ÚLTIMA VEZ QUE UN ARTÍCULO EN UNA REVISTA O UN PROGRAMA DE TELEVISIÓN CAPTÓ TODA TU ATENCIÓN, PERDIENDO LA NOCIÓN DEL TIEMPO. ¿CUÁL ERA EL TEMA?</p> <p>¿ALGUNA VEZ TE HAN DICHO SERIAMENTE QUE DEBERÍAS DEDICARTE A ALGO? ¿A QUÉ?</p> <p>...</p> <p>¿TE HAN DICHO ALGUNA VEZ QUE TE CAMBIA LA CARA CUANDO HABLAS DE UN TEMA EN CONCRETO? ...</p> <p>ENTRE LAS COSAS QUE A TI TE PARECEN SENCILLAS, ¿CUÁLES IMPRESIONAN MÁS A LOS DEMÁS CUANDO LAS HACES?</p>	<p>Plumones</p>
<p>Cierre</p>	<p>Retroalimentación.</p> <p>Se responden preguntas y se resuelven dudas.</p>	<p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>

SESIÓN 12: “Recordamos lo aprendido y a trabajar”

II. Datos informativos:

- 1.1. Institución: Trabajadores de una entidad Pública Tributaria - Piura
1.2. Población: 25 a 45 años

II. Objetivo:

Entrenar en estrategias de afrontamiento a través de la reestructuración cognitiva a los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023

III. Secuencia de aprendizaje

Momentos	Descripción de sesión	Recursos
Inicio	<ul style="list-style-type: none">- Se les da la bienvenida (Música de fondo suave)- Se les explica el objetivo de la sesión- Se les brindan las normas de trabajo durante la sesión y se establecen acuerdos. <p>Se iniciará con la apertura de un círculo de confianza con los colaboradores para reconocer como les está yendo tras la asistencia al programa, que situaciones mejoraron y cuales aún sienten que están latentes y pueden generar estrés. El círculo se mantendrá hasta que el último participante, que desee hablar, lo manifieste.</p>	Reproductor de música.
Desarrollo	<p>MI RECURSO</p> <p>Los participantes se organizarán en grupos de 6 trabajadores, deberán reunirse y conversar que técnica aprendida durante el programa más les funcionó, para después graficarla como se ven ante una situación de estrés aplicándola. Es necesario diferenciar el lugar donde la aplicarían, los pasos y los posibles resultados ante una situación de estrés dentro del trabajo.</p>	Pizarra Dispositivas Laptop Parlante Micrófono Hojas Lapiceros Plumones

	Los grupos expondrán frente a sus compañeros y el resto de los colaboradores podrá aportar desde sus experiencias y vivencias, para de esta manera cada colaborador identifique su mejor recurso de afrontamiento.	
Cierre	Se responden preguntas y se resuelven dudas. Aplicación del post-test a las personas asistentes.	Parlante Micrófono

ANEXO N° 3: Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO SISCO DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES

Sección estresores.

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de aspectos que, en mayor o menor medida, suelen estresar a los trabajadores en esta institución. Responde, señalando con una X, ¿qué tanto te estresa cada uno de esos aspectos? tomando en consideración la siguiente escala de valores:

Nada	Casi nada	Poco	Moderadamente	Mucho	Excesivo
0	1	2	3	4	5

¿Qué tanto te estresa?

Estresores		0	1	2	3	4	5
1	Estresa realizando funciones que no corresponden.						
2	Estresa ejecutando muchas horas de trabajo.						
3	Estrés, cambios y rotaciones en el trabajo.						
4	Estresa pensar que tengo que llegar temprano al trabajo						
5	Estresa la adaptación del ambiente del trabajo.						

Sección síntomas (reacciones)

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de reacciones, que en menor o mayor medida suelen presentarse en algunas personas cuando están estresadas Responde, señalando con una X, ¿Que tanto se te presenta cada una de estas reacciones cuando estas estresado tomando en consideración la misma escala anterior de valores del apartado anterior?

¿Qué tanto se te presentan las siguientes reacciones cuando estas estresado?

Estresores		0	1	2	3	4	5
1	Ansiedad						
2	Irritabilidad						
3	Falta de sueño						

4	Cansancio						
5	Tiemblas o sudas mucho						

Sección estrategias de afrontamiento.

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de acciones que en menor o mayor medida que suelen utilizar algunas personas para enfrentar su estrés. Responde, señalando con una X, ¿qué tanto utilizas cada una de estas acciones para enfrentar tu estrés? tomando en consideración la misma escala de valores del apartado anterior.

¿Qué tanto utilizas cada una de estas acciones para enfrentar su estrés:

Estrés		0	1	2	3	4	5
1	Seguir recomendaciones de un especialista de salud mental.						
2	Tratar de superar cada problema que se presenta en el trabajo.						
3	Evitar las situaciones estresantes.						
4	Cuando sientas que estas estresado pedir vacaciones.						
5	Aprender técnicas para reducir el estrés durante el trabajo.						

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo N° 04: Matriz de consistencia

TITULO. – PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL EN EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA TRIBUTARIA DE PIURA 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuáles son los efectos de un programa cognitivo conductual para el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>¿Cuál es el nivel del</p>	<p>OBJETIVO GENERAL. Determinar los efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés laboral en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <p>1. Determinar el nivel de estresores de la variable estrés antes y después de</p>	<p>Hipótesis general. Existe efecto significativo del programa cognitivo conductual en el estrés laboral en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.</p> <p>- Hipótesis específicas.</p> <p>1 Existe efecto significativo</p>	<p>1. Programa basado en la terapia cognitivo conductual.</p>	<p>Entrenamiento en proceso de relajación progresiva de Jacobson.</p> <p>Entrenamiento en la solución de problemas y Psi coeducación.</p> <p>Entrenamiento en toma de decisiones, Restructuración cognitiva.</p>	<p>Autocontrol Respiración diafragmática Aumento de la capacidad de pensar positivamente tensión y distensión de los músculos del cuerpo.</p> <p>Análisis Discernimiento Planificación organización e información.</p> <p>Análisis Planificación Discernimiento Reflexión.</p>		<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN. Experimental.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. Método científico.</p> <p>DISEÑO. Cuasiexperimental.</p> <p>TÉCNICA INSTRUMENTO RECOLECCIÓN. TÉCNICAS: . Cuestionario</p>

<p>estrés antes y después de la aplicación del programa cognitivo conductual en dos grupos de trabajadores de una entidad pública?</p>	<p>la aplicación del programa C-C e trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura.</p> <p>2.- Determinar el nivel de estresores de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura.</p> <p>3.- Determinar el nivel de estrategias</p>	<p>de un Programa C-C en la dimensión estresores de la variable estrés en trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura.</p> <p>2.- Existe efecto significativo de un Programa C-C en la dimensión síntomas de la variable estrés en los trabajadores de una entidad</p>	<p>2.- Estrés laboral.</p>	<p>Estresores</p> <p>Síntomas</p> <p>Estrategias de afrontamiento</p>	<p>Situaciones no controladas Falta de recursos Estado de familiares</p> <p>Angustia Incertidumbre Falta de sueño Tristeza Ansiedad</p> <p>Información Cuidado Realización de actividades laborales</p>	<p>1-5</p> <p>6-10</p> <p>11-15</p>	<p>INSTRUMENTO. Cuestionario SISCO de estrés</p> <p>POBLACIÓN. 80 trabajadores de una entidad pública tributaria.</p> <p>MUESTRA. 67 trabajadores de una entidad pública tributaria.</p> <p>MUESTREO: No probabilístico</p> <p>PROCEDIMIENTO: M.EXCEL.SPSS VER.26</p> <p>PRUEBA DE NORMALIDAD</p>
--	---	---	-----------------------------------	--	---	-------------------------------------	---

	<p>de afrontamiento de la variable estrés antes y después de la aplicación del programa C-C en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura.</p>	<p>pública tributaria de Piura.</p> <p>3. Existe efecto significativo de un Programa C-C en la dimensión estrategias de afrontamiento de la variable estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.</p>					<p>Normalidad.</p>
--	---	---	--	--	--	--	--------------------

ANEXO N° 5: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

Investigadora: Talledo Alcas, Celia

Propósito del estudio

Se le invita a participar en la investigación titulada: “Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023”, cuyo objetivo es determinar los efectos de un Programa Cognitivo Conductual en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada una estudiante de maestría en Intervención Psicológica de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Tras obtener un resultado empírico que asegura y cuantifica la problemática, se pueden seguir ejecutando el programa Cognitivo Conductual en el estrés en los trabajadores.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el horario que usted disponga en la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Talledo Alcas, Celia, email: cetalledo@ucvvirtual.edu.pe.

y Docente asesor Mg. Hernández Vela, Jorge Antonio, email: jhernandezv@ucvvirtual.edu.pe. Y la Dra. Adanaqué Velásquez Jenny Raquel, email. jraquelad@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO N° 6: Matriz Evaluación por juicio de expertos va por orden experto

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS.

EXPERTO 01

Respetado juez: usted ha sido elegido para la validación de este instrumento, inventario sisco del estrés en los trabajadores que hace parte de la investigación Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023. La evaluación de los instrumentos de gran relevancia para alcanzar que sean válidos y que los resultados conseguidos a partir de estos sean manejados eficientemente válidos y que los resultados logrados a partir de estos sean utilizados eficientemente agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez MAG. JULIA PARRA VILLALONGA
2. Formación académica Lic. EN PSICOLOGIA
3. Áreas de experiencia profesional CLÍNICA
4. Tiempo 35 a. cargo actual PSICOLOGA ASISTENTE Hosp. Cayetano Heredia
5. Instrucción universitaria SU PERÚ
6. Objetivo de la investigación: Determinar los efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.

N°	DIMENSIONES	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estresores										
1	Realizando funciones que no corresponden.	✓		✓		✓		✓		
2	Ejecutando muchas horas de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
3	Cambios y rotaciones en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
4	Estresa pensar que tengo que llegar temprano al trabajo	✓		✓		✓		✓		
5	Estresa la adaptación del ambiente del trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Síntomas										
1	Ansiedad.	✓		✓		✓		✓		
2	Irritabilidad.	✓		✓		✓		✓		
3	Falta de sueño.	✓		✓		✓		✓		
4	Cansancio.	✓		✓		✓		✓		
5	Tiemblas o sudas mucho.	✓		✓		✓		✓		
Estrategias de afrontamiento										
1	Seguir recomendaciones de un especialista de salud mental.	✓		✓		✓		✓		
2	Tratar de superar cada problema que se presenta en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
3	Evitar las situaciones estresantes.	✓		✓		✓		✓		
4	Cuando sientas que estas estresado pedir vacaciones.	✓		✓		✓		✓		
5	Aprender técnicas para reducir el estrés durante el trabajo.	✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

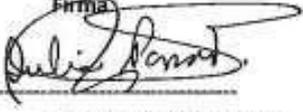
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): -----

Firma


Dra. Julia Barros Villalón
PSICOLOGA CLINICA
CPP: 0933 RNE: 0030

PROPUESTA DE VALIDAR PROGRAMA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

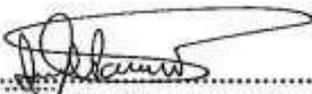
OBJETIVOS: general: Determinar los efectos de un Programa Cognitivo Conductual en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023 y como objetivos específicos se determinó analizar: identificar el nivel del estrés antes y después de la aplicación del programa Cognitivo conductual en dos grupos de trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, determinar los efectos de un programa Cognitivo conductual en la dimensión estresores de la variable estrés, determinar los efectos de un programa Cognitivo conductual en la dimensión síntomas de la variable estrés y, determinar los efectos de un programa Cognitivo conductual en la dimensión estrategias de afrontamiento de la variable estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

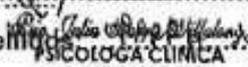
MUESTRA: La muestra estará constituida por 67 trabajadores.

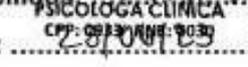
JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA:

DETALLAR QUE HARÁ EL EXPERTO (VALIDACIÓN) Evaluar de manera independiente la relevancia, coherencia y claridad con las que están redactadas las 12 sesiones del programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores para hacer aplicado en la institución de la entidad pública tributaria de Piura.

DIMENSIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	COMENTARIO
ESTRATEGIAS	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
TIEMPO	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
MARCO TEÓRICO	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	

Firma  Julianna Villalongo.

Nombre y apellido  JULIANNA VILLALONGO - JULIA

Fecha y hora:  28/01/23 - 15.00 pm

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO 02

Respetado juez: usted ha sido elegido para la validación de este instrumento, inventario Sisco del estrés en los trabajadores que hace parte de la investigación Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023. La evaluación de los instrumentos de gran relevancia para alcanzar que sean válidos y que los resultados conseguidos a partir de estos sean manejados eficientemente válidos y que los resultados logrados a partir de estos sean utilizados eficientemente agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Roberto Manuel Salazar Chies
2. Formación académica: UC - PSICOLOGIA
3. Áreas de experiencia profesional: Clinica, Organizacional y Neuropsicología
4. Tiempo 10 años cargo actual: Psicólogo Clínico
5. Instrucción universitaria: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO Y UPCH.
6. Objetivo de la investigación: Determinar los efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los items según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.

N°	DIMENSIONES	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estresores										
1	Realizando funciones que no corresponden.	X		Y		Y		P		
2	Ejecutando muchas horas de trabajo.	X		Y		Y		Y		
3	Cambios y rotaciones en el trabajo.	X		Y		P		Y		
4	Estresa pensar que tengo que llegar temprano al trabajo	Y		Y		Y		Y		
5	Estresa la adaptación del ambiente del trabajo.	Y		Y		Y		Y		
Síntomas										
1	Ansiedad.	Y		Y		Y		Y		
2	Irritabilidad.	Y		Y		Y		Y		
3	Falta de sueño.	Y		P		Y		Y		
4	Cansancio.	Y		Y		Y		Y		
5	Tiemblas o sudas mucho.	Y		Y		Y		Y		
Estrategias de afrontamiento										
1	Seguir recomendaciones de un especialista de salud mental.	Y		Y		Y		Y		
2	Tratar de superar cada problema que se presenta en el trabajo.	Y		Y		Y		Y		
3	Evitar las situaciones estresantes.	Y		P		Y		Y		
4	Cuando sientas que estas estresado pedir vacaciones.	Y		Y		Y		Y		
5	Aprender técnicas para reducir el estrés durante el trabajo.	Y		Y		Y		Y		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

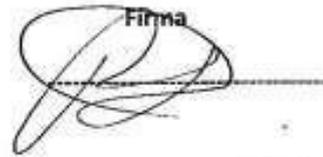
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): -----

Firma


Roberto M. Salazar Chona
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 22491

PROPUESTA DE VALIDAR PROGRAMA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

OBJETIVOS: general: Determinar los efectos de un Programa Cognitivo Conductual en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023 y como objetivos específicos se determinó analizar: identificar el nivel del estrés antes y después de la aplicación del programa Cognitivo conductual en dos grupos de trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, determinar los efectos de un programa Cognitivo conductual en la dimensión estresores de la variable estrés, determinar los efectos de un programa Cognitivo conductual en la dimensión síntomas de la variable estrés y, determinar los efectos de un programa Cognitivo conductual en la dimensión estrategias de afrontamiento de la variable estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

MUESTRA: La muestra estará constituida por 67 trabajadores.

JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA:

DETALLAR QUE HARÁ EL EXPERTO (VALIDACIÓN) Evaluar de manera independiente la relevancia, coherencia y claridad con las que están redactadas las 12 sesiones del programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores para hacer aplicado en la institución de la entidad pública tributaria de Piura.

DIMENSIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	COMENTARIO
ESTRATEGIAS	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
TIEMPO	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
MARCO TEÓRICO	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	

Firma: 

Nombre y apellidos: Roberto Manuel Salazar Chirra

Fecha y hora: 29 junio 2023, 10 p.m.


Roberto M. Salazar Chirra
PSICOLOGO
C.Ps.P. 22491

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO 03

Respetado juez: usted ha sido elegido para la validación de este instrumento, inventario Sisco del estrés en los trabajadores que hace parte de la investigación Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023. La evaluación de los instrumentos de gran relevancia para alcanzar que sean válidos y que los resultados conseguidos a partir de estos sean manejados eficientemente válidos y que los resultados logrados a partir de estos sean utilizados eficientemente agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Angelica Lorena Nieto Reyna
2. Formación académica: Magister en Gestión de la Educación
3. Áreas de experiencia profesional: Psicología Educativa
4. Tiempo 5 años cargo actual: Docente universitario
5. Instrucción universitaria: Psicóloga
6. Objetivo de la investigación: Determinar los efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.

N°	DIMENSIONES	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estresores										
1	Realizando funciones que no corresponden.	✓		✓		✓		✓		
2	Ejecutando muchas horas de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
3	Cambios y rotaciones en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
4	Estresa pensar que tengo que llegar temprano al trabajo	✓		✓		✓		✓		
5	Estresa la adaptación del ambiente del trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Síntomas										
1	Ansiedad.	✓		✓		✓		✓		
2	Irritabilidad.	✓		✓		✓		✓		
3	Falta de sueño.	✓		✓		✓		✓		
4	Cansancio.	✓		✓		✓		✓		
5	Tiemblas o sudas mucho.	✓		✓		✓		✓		
Estrategias de afrontamiento										
1	Seguir recomendaciones de un especialista de salud mental.	✓		✓		✓		✓		
2	Tratar de superar cada problema que se presenta en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
3	Evitar las situaciones estresantes.	✓		✓		✓		✓		
4	Cuando sientas que estas estresado pedir vacaciones.	✓		✓		✓		✓		
5	Aprender técnicas para reducir el estrés durante el trabajo.	✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

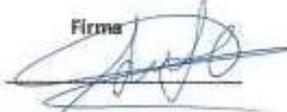
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Firma



Angélica Lourdes Niño Tezen
Maestra en Psicología
Educativa
C.Ps.P. 31636



PROPUESTA DE VALIDAR PROGRAMA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

OBJETIVOS: general: Determinar los efectos de un Programa Cognitivo Conductual en el estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023 y como objetivos específicos se determinó analizar: identificar el nivel del estrés antes y después de la aplicación del programa Cognitivo conductual en dos grupos de trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, determinar los efectos de un programa Cognitivo conductual en la dimensión estresores de la variable estrés, determinar los efectos de un programa Cognitivo conductual en la dimensión síntomas de la variable estrés y, determinar los efectos de un programa Cognitivo conductual en la dimensión estrategias de afrontamiento de la variable estrés en los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.

MUESTRA: La muestra estará constituida por 67 trabajadores.

JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA:

DETALLAR QUE HARÁ EL EXPERTO (VALIDACIÓN) Evaluar de manera independiente la relevancia, coherencia y claridad con las que están redactadas las 12 sesiones del programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores para hacer aplicado en la institución de la entidad pública tributaria de Piura.

DIMENSIÓN	SI	NO	COMENTARIO
ESTRATEGIAS	X	NO	
TIEMPO	X	NO	
MARCO TEÓRICO	X	NO	

Firma:

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:


.....
Angélica Lourdes Niño Tezén
Maestra en Psicología
Educativa
C.Ps.P. 31636

ANEXO N° 7: Reporte de turnitin

Programa cognitivo conductual en el estrés de los
trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	intra.uigv.edu.pe Fuente de internet	1%
4	www.slideshare.net Fuente de internet	1%
5	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
6	hdl.handle.net Fuente de internet	1%
7	repositorio.upch.edu.pe Fuente de internet	<1%
8	programalecturaesvida.blogspot.com Fuente de internet	<1%
9	lareferencia.info Fuente de internet	<1%
10	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de internet	<1%
11	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%
12	Izabela Zych, Rosario Ortega-Ruiz, Sonia Sibaja. "Children's play and affective	<1%

development: affect, school adjustment and learning in preschoolers / El juego infantil y el desarrollo afectivo: afecto, ajuste escolar y aprendizaje en la etapa preescolar", Infancia y Aprendizaje, 2016

Publicación

13	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
14	archive.org Fuente de Internet	<1 %
15	biblat.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
16	catalogo.unillanos.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.todosida.org Fuente de Internet	<1 %
20	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
21	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

ANEXO N° 8: Autorización de aplicación de instrumentos y programa

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO TRIBUTARIO PIURA, Y A LAS VES PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.
ABOGADA: MARÍA DEL CARMEN GALLO ZAPATA.

YO **Celia Talledo Alcas** identificada con DNI 03667481 estudiante en maestría de intervención psicológica de la universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo, ante usted respetuosamente me dirijo.

Que me encuentro realizando mi tesis con el título Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023. Solicitando ante usted se me permita aplicar las pruebas psicológicas y el programa cognitivo conductual el cual serán tomadas al personal que labora en la institución de manera presencial, con el objetivo de crear un programa o tomar acciones que disminuyan los niveles de estrés, mejorando la calidad de vida en los trabajadores, así mismo los test psicológicos permitirán medir los niveles del estrés de los trabajadores, será el inventario SISCO del estrés en los trabajadores.

finalmente es importante resaltar que los datos serán utilizados únicamente para fines académicos y que los instrumentos aplicados de manera anónima.

Por lo tanto,

A Ud. Ruego acceda a mi petición para poder culminar con mi proceso educativo y sacar el título profesional.

Piura 06 de junio del 2023


SATP
Abogada María del Carmen Gallo Zapata
MARÍA DEL CARMEN GALLO ZAPATA
DNI: 02831916


CELIA TALLEDO ALCAS.
DNI: 03667481

ANEXO N° 9: Carta de autorización de uso de información

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN PARA EFECTOS DE INVESTIGACIÓN

Yo **María del Carmen Gallo Zapata**, identificada con DNI: 02831916 área de recursos humanos, jefa de personal de la institución servicio administrativo tributario de Piura con dirección Arequipa 1052 Piura, **AUTORIZO** el uso de información siguiente aplicación de cuestionarios, publicación en el repositorio de la universidad con el fin de ejecutar la tesis para obtener el grado de maestra en intervención psicológica en la universidad cesar vallejo del trabajo denominado, Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023. A la señorita Celia Talledo Alcas identificada con DNI 03667481 estudiante de maestría en psicología en intervención psicológica con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación considerando que pueda.

- . Pueda aplicar los cuestionarios a los trabajadores para obtener información necesaria.
- . Pueda aplicar el programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura 2023.


S.A.T.P.
Abog. María del Carmen Gallo Zapata
DE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
MARÍA DEL CARMEN GALLO ZAPATA
DNI: 02831916

Piura 06 de junio del 2023

ANEXO N° 10: Base de datos

Pre-test del instrumento de medición

ID	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	PRE_ESTRESORES	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	PRE_SINTOMAS	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	PRE ESTRATEGIAS	PRE ESTRÉS
1	1	2	2	2	3	10	1	3	0	4	0	8	4	3	2	1	3	13	31
2	2	3	1	1	3	10	2	2	3	0	2	9	3	2	1	2	3	11	30
3	3	2	3	4	2	14	0	1	0	2	0	3	5	2	1	1	2	11	28
4	1	3	2	1	2	9	2	2	1	0	2	7	5	3	4	3	2	17	33
5	2	3	2	1	2	10	1	2	0	2	1	6	3	2	1	1	2	9	25
6	2	3	2	3	3	13	1	2	0	2	1	6	3	3	2	1	2	11	30
7	2	2	2	1	1	8	1	2	0	2	0	5	3	2	1	1	2	9	22
8	2	3	3	1	2	11	1	1	3	0	3	8	2	1	1	2	1	7	26
9	1	2	2	1	1	7	1	1	0	2	0	4	1	2	1	1	2	7	18
10	2	2	2	1	1	8	0	1	2	0	3	6	2	1	2	2	1	8	22
11	2	2	3	2	0	9	3	2	2	3	1	11	2	2	2	2	2	10	30
12	0	3	2	0	0	5	2	4	4	0	0	10	5	2	2	1	5	15	30
13	1	2	0	3	0	6	3	1	1	2	0	7	3	1	2	2	3	11	24
14	1	2	4	4	1	12	1	2	3	4	4	14	3	1	2	1	1	8	34
15	2	3	2	1	1	9	1	1	3	2	2	9	3	1	1	2	2	9	27
16	1	4	3	1	3	12	4	3	2	4	1	14	5	1	1	5	4	16	42
17	4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	0	13	1	5	2	0	2	10	41
18	1	5	2	0	1	9	4	0	1	1	3	9	5	1	3	5	5	19	37
19	2	2	1	0	0	5	1	0	2	4	0	7	4	1	4	2	3	14	26
20	2	2	3	3	3	13	3	2	2	4	2	13	5	3	2	2	2	14	40
21	1	4	1	2	0	8	4	4	4	5	1	18	5	0	1	2	1	9	35
22	5	5	2	1	2	15	4	3	4	6	5	22	4	0	2	5	2	13	50
23	1	0	2	0	0	3	0	1	0	1	0	2	5	1	1	1	1	9	14
24	3	0	2	0	0	5	3	2	0	2	0	7	2	3	2	2	2	11	23
25	2	2	3	2	2	11	3	2	4	2	2	13	4	3	1	2	2	12	36
26	2	4	3	3	2	14	1	3	3	3	0	10	2	2	2	3	2	11	35
27	5	3	3	3	2	16	2	3	3	2	2	12	3	3	1	3	3	13	41
28	4	5	3	5	5	22	3	4	5	5	2	19	4	1	1	3	3	12	53
29	2	3	0	1	1	7	3	0	4	2	0	9	2	1	2	2	2	9	25
30	3	3	2	0	0	8	0	0	0	3	0	3	5	1	2	5	5	18	29
31	1	1	0	0	0	2	0	0	3	0	2	5	3	1	3	3	1	11	18
32	5	5	5	0	3	18	2	2	2	2	2	10	5	3	2	2	2	14	42
33	3	3	5	0	2	13	3	5	3	3	2	16	3	2	1	2	1	9	38
34	0	2	3	1	0	6	3	0	3	3	1	10	2	2	2	4	3	13	29
35	2	3	3	1	2	11	1	1	2	2	0	6	3	1	2	2	1	9	26
36	4	3	3	0	1	11	2	2	0	1	1	6	4	2	2	4	4	16	33
37	1	2	3	0	1	7	0	1	0	2	0	3	5	2	3	5	5	20	30
38	4	3	4	0	3	14	0	3	0	0	3	6	2	1	2	1	5	11	31
39	0	3	2	2	2	9	2	2	1	3	0	8	2	1	2	2	1	8	25
40	2	3	4	0	1	10	4	4	2	2	0	12	3	2	2	3	3	13	35
41	2	1	0	1	1	5	1	0	1	2	0	4	4	3	4	1	1	13	22
42	2	0	3	0	3	8	0	2	0	0	0	2	2	2	2	5	3	14	24
43	2	1	5	0	0	8	0	2	1	1	1	5	4	3	2	2	2	13	26
44	4	3	3	0	0	10	0	2	1	3	0	6	5	2	2	1	1	11	27
45	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	1	12	2	1	3	3	2	11	34
46	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	0	5	4	1	1	3	1	10	22
47	3	3	4	2	1	13	1	2	4	4	3	14	3	2	2	2	2	11	38
48	4	4	4	3	3	18	2	2	3	3	1	11	3	2	1	1	1	8	37
49	2	3	3	3	2	13	2	2	2	2	1	9	2	3	2	2	3	12	34
50	3	2	4	3	3	15	2	3	2	2	1	10	3	2	1	1	2	9	34
51	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	1	11	3	2	2	2	3	12	36
52	3	2	2	3	3	13	2	2	3	3	1	11	4	3	2	2	3	14	38
53	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	41
54	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	0	8	4	3	2	2	4	15	34
55	1	2	3	2	3	11	1	2	3	3	2	11	3	2	3	1	2	11	33
56	3	2	4	3	1	13	0	2	3	2	1	8	4	2	3	1	2	12	33
57	2	4	4	3	3	16	0	1	3	4	1	9	4	2	2	3	3	14	39
58	2	3	2	3	3	13	1	2	3	2	0	8	5	3	1	1	3	13	34
59	1	3	2	3	1	10	1	2	3	2	0	8	3	2	1	2	3	11	29
60	2	3	3	2	2	12	1	2	3	3	0	9	3	2	2	1	3	11	32
61	1	3	3	4	2	13	1	2	3	3	0	9	3	2	1	1	2	9	31
62	1	3	3	4	4	15	1	2	0	3	0	6	3	1	1	0	2	7	28
63	3	5	3	3	0	14	2	2	0	4	0	8	3	2	1	1	3	10	32
64	1	3	4	2	1	11	2	1	3	2	0	8	3	3	1	0	3	10	29
65	0	2	1	1	0	4	0	1	2	2	0	5	5	3	4	5	2	19	28
66	3	4	5	0	0	12	3	3	2	3	3	14	3	1	2	3	2	11	37
67	2	3	3	2	3	13	2	1	2	4	3	12	2	2	1	2	2	9	34

Pos-test del instrumento de medición

ID	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	POS_ESTRESORES	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	POS_SINTOMAS	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	POS ESTRATEGIAS	POS ESTRÉS
1	0	3	3	2	2	10	2	2	0	3	1	8	2	2	1	0	0	5	23
2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	1	2	1	1	2	7	29
3	3	4	3	2	3	15	3	3	2	2	3	13	2	2	1	1	0	6	34
4	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	1	9	5	1	1	1	1	9	33
5	0	2	3	2	3	10	2	2	1	3	1	9	2	2	3	1	0	8	27
6	3	3	3	3	3	15	2	3	1	3	2	11	3	1	1	1	0	6	32
7	3	3	3	3	1	13	2	2	1	3	1	9	2	2	1	2	2	9	31
8	3	4	2	2	3	14	1	2	1	3	1	8	2	2	1	1	2	8	30
9	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	27
10	2	2	2	2	2	10	1	2	1	3	1	8	3	3	2	1	2	11	29
11	3	3	3	2	2	13	2	2	1	3	1	9	2	3	2	2	2	11	33
12	2	3	1	2	2	10	1	2	2	3	1	9	2	3	2	0	2	9	28
13	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	1	7	4	3	4	2	3	16	33
14	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	2	1	1	1	1	6	33
15	2	4	3	2	1	12	1	2	0	2	0	5	3	2	1	1	2	9	26
16	2	2	2	1	1	8	1	1	0	2	0	4	3	2	1	1	1	8	20
17	2	2	2	1	2	9	1	1	0	2	0	4	2	1	1	1	2	7	20
18	2	2	2	2	2	10	0	2	1	2	1	6	3	1	2	1	2	9	25
19	2	3	2	2	1	10	1	2	0	2	0	5	3	2	1	1	2	9	24
20	2	3	2	1	2	10	2	2	1	3	1	9	3	1	1	1	2	8	27
21	1	2	3	2	2	10	2	2	1	1	3	9	2	2	2	1	2	9	28
22	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	1	6	4	3	3	2	2	14	30
23	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	1	7	5	2	1	1	1	10	26
24	2	2	2	1	3	10	2	2	1	2	1	8	3	2	1	1	1	8	26
25	2	2	2	1	1	8	2	2	1	2	1	8	2	2	1	1	2	8	24
26	3	2	3	2	3	13	2	1	2	3	1	9	2	3	2	1	2	10	32
27	2	2	2	1	2	9	1	1	1	3	1	7	2	1	3	1	2	9	25
28	3	2	2	1	1	9	2	2	1	3	1	9	2	1	1	1	2	7	25
29	2	3	3	3	3	14	2	2	1	3	2	10	2	1	1	1	2	7	31
30	3	3	2	2	3	13	2	2	2	3	2	11	2	3	2	2	2	11	35
31	3	4	2	2	1	12	1	2	1	3	2	9	2	2	3	1	1	9	30
32	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	2	8	32
33	1	2	2	3	3	11	2	2	1	3	1	9	2	1	1	1	2	7	27
34	4	3	3	2	2	14	2	2	1	3	1	9	5	2	1	2	2	12	35
35	2	2	2	2	2	10	2	2	1	3	1	9	2	1	2	2	2	9	28
36	3	3	4	3	3	16	3	3	2	2	2	12	2	1	1	1	1	6	34
37	0	2	2	3	3	10	3	2	2	3	1	11	3	2	1	1	1	8	29
38	3	3	3	3	3	15	2	2	1	3	1	9	2	0	0	0	2	4	28
39	2	3	2	2	3	12	2	2	1	3	1	9	3	3	1	1	0	8	29
40	0	2	2	2	2	8	0	1	1	3	1	6	2	0	2	0	2	6	20
41	3	4	3	2	2	14	2	2	3	2	1	10	5	2	1	2	2	12	36
42	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	1	9	3	1	1	1	2	8	32
43	4	4	4	3	3	18	3	3	3	2	2	13	3	2	1	1	1	8	39
44	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	4	2	2	2	2	12	37
45	3	3	3	3	3	15	3	2	1	1	1	8	4	1	1	1	1	8	31
46	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	1	10	2	2	1	1	2	8	33
47	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	2	14	1	1	1	1	1	5	29
48	2	3	3	2	2	12	2	2	1	3	1	9	5	1	1	1	1	9	30
49	3	3	4	4	2	16	2	2	2	3	2	11	3	3	1	1	1	9	36
50	3	3	3	3	3	15	1	2	1	3	1	8	2	1	1	1	2	7	30
51	3	4	4	3	3	17	2	3	2	3	2	12	2	2	1	1	1	7	36
52	4	3	2	4	2	15	2	1	4	2	3	12	1	1	1	1	1	5	32
53	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	2	14	5	2	2	1	1	11	43
54	3	4	4	3	3	17	3	3	2	3	2	13	2	1	1	1	1	6	36
55	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	2	14	1	1	1	1	1	5	29
56	2	3	3	2	2	12	2	2	4	2	4	14	1	2	3	3	2	11	37
57	4	4	3	3	3	17	3	3	3	2	0	11	1	1	2	2	1	7	35
58	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	2	14	1	1	1	1	0	4	35
59	4	3	3	2	3	15	2	3	1	3	1	10	2	1	2	2	2	9	34
60	0	2	3	2	3	10	3	3	2	2	1	11	1	0	2	0	0	3	24
61	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	0	8	2	2	0	1	1	6	29
62	2	2	2	2	2	10	2	3	1	3	2	11	1	1	0	0	2	4	25
63	4	3	3	2	2	14	3	3	3	3	2	14	2	0	0	0	0	2	30
64	4	3	3	2	3	15	2	2	1	3	2	10	0	0	0	0	0	0	25
65	4	3	3	2	2	14	2	2	1	1	3	9	5	0	1	1	1	8	31
66	3	3	3	3	2	14	3	2	1	3	1	10	1	0	0	0	0	1	25
67	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	1	12	0	0	0	1	1	2	29

ANEXO N° 11: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HERNÁNDEZ VELA JORGE ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Programa cognitivo conductual en el estrés de los trabajadores de una entidad pública tributaria de Piura, 2023.", cuyo autor es TALLEDO ALCAS CELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HERNÁNDEZ VELA JORGE ANTONIO DNI: 44424034 ORCID: 0000-0002-7990-682X	Firmado electrónicamente por: JHERNANDEZV el 21-08-2023 17:41:13

Código documento Trilce: TRI - 0614867