



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en  
empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Intervención Psicológica

#### **AUTORA:**

Cumplido Angeles, Joselin Beatriz ([orcid.org/0000-0001-9687-2564](https://orcid.org/0000-0001-9687-2564))

#### **ASESORES:**

Urquiza Zavaleta, Roxana Elisa ([orcid.org/0000-0002-6090-6360](https://orcid.org/0000-0002-6090-6360))

Merino Hidalgo, Darwin Richard ([orcid.org/0000-0001-9213-0475](https://orcid.org/0000-0001-9213-0475))

#### **LINEA DE INVESTIGACION:**

Modelos de prevención y promoción

#### **LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERU

2024

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por enseñarme a ser paciente, por su apoyo incondicional y por ser los responsables de mis ganas de superación e inculcarme que con perseverancia se pueden cumplir todos los sueños.

A mis hermanos por alegrarme en los tiempos difíciles y ser mi segundo motivo para no rendirme.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la fuerza, paciencia, por cada logro que he alcanzado y por iluminarme con sabiduría para culminar con mi investigación.

A mi familia por estar siempre para mí con palabras de amor alentándome y recordarme que no hay límites cuando se quieren cumplir los sueños.

A mis asesores por su paciencia y orientación en cada paso de la elaboración de mi investigación.

A la empresa, por la predisposición para realizar mi investigación, a cada trabajador que participó con amabilidad y dispuestos a empezar a generar cambios para mejorar su salud mental.

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES**

Nosotros, URQUIZA ZAVALETA ROXANA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Programa de resiliencia en la prevención de Riesgo Psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo", cuyo autor es CUMPLIDO ANGELES JOSELIN BEATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
URQUIZA ZAVALETA ROXANA ELISA <b>DNI:</b> 17859907 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6090-6360	Firmado electrónicamente por: RURQUIZAZ el 10- 01-2024 08:05:10

Código documento Trilce: TRI - 0717002

**ESCUELA DE POSGRADO****MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA****DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR**

Yo, CUMPLIDO ANGELES JOSELIN BEATRIZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa de resiliencia en la prevención de Riesgo Psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JOSELIN BEATRIZ CUMPLIDO ANGELES <b>DNI:</b> 77231997 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9687-2564	Firmado electrónicamente por: JOCUMPLIDO el 03-01- 2024 13:13:12

Código documento Trilce: TRI - 0717042

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	iv
Declaratoria de autenticidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	21
3.5. Procedimientos:.....	22
3.6. Método de análisis de datos:.....	23
3.7. Aspectos éticos:.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
Referencias:.....	37
Anexos.....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo .....	24
<b>Tabla 2:</b> Nivel de riesgo psicosocial antes y después de la aplicación del programa de resiliencia en empleados de una empresa del rubro agroindustrial. ....	25
<b>Tabla 3:</b> Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de exigencias psicológicas en empleados de una empresa del rubro agroindustrial.....	26
<b>Tabla 4:</b> Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	27
<b>Tabla 5:</b> Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en empleados de una empresa del rubro agroindustrial .....	28
<b>Tabla 6:</b> Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de compensaciones en empleados de una empresa del rubro agroindustrial	29
<b>Tabla 7:</b> Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de doble presencia en empleados de una empresa del rubro agroindustrial	30

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar el efecto de la aplicación de un programa de resiliencia en la prevención del riesgo psicosocial en trabajadores. Se contó con la colaboración de 35 empleados de ambos sexos de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo. Se utilizó como instrumento de evaluación: El cuestionario Suseso – Ista 21 que mantiene una escala de tipo Likert y se consideró una metodología cuantitativa con un tipo de investigación aplicada y diseño pre experimental, utilizando el programa estadístico SPSS versión 26. Los resultados evidenciaron la efectividad del programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial, generando un impacto de manera global estadísticamente significativo en la reducción del mismo ( $p = 0.007$ ).

**Palabras clave:** Riesgo psicosocial, resiliencia, empleados, empresa agroindustrial

## **ABSTRACT**

This research aims to determine the effect of the application of a resilience program on the prevention of psychosocial risk in workers. There was the collaboration of 35 employees of both sexes from an agro-industrial company in Trujillo. The Suseso – Ista 21 questionnaire was used as an evaluation instrument, which maintains a Likert-type scale and a quantitative methodology was demonstrated with a type of applied research and pre-experimental design, using the statistical program SPSS version 26. The results showed the effectiveness of the resilience program in the prevention of psychosocial risk, generating an overall statistically significant impact in reducing it ( $p = 0.007$ ).

**Keywords:** Psychosocial risk, resilience, employees, agroindustrial company

## **I. INTRODUCCIÓN:**

Actualmente, la relación entre las personas y su entorno laboral está determinada por las condiciones de trabajo, las habilidades y las necesidades de las personas. Los principales pilares de esta relación son la propia actividad, el entorno físico y laboral, las actividades laborales y las condiciones generales (Coduti y Cols, 2013).

Los valores y limitaciones de una persona determinan el éxito de una interacción, que está determinada por las características psicológicas y biológicas generales de la persona, así como por las características propias y los antecedentes sociales (Organización Mundial de la Salud, 2004).

Según la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), refiere que un 25% de las causas de renuncia en España se deben al estrés, este vendría a ser el segundo impulso de bajas laborales, el primero son los dolores musculoesqueléticos.

Finalizando el año 2022, el índice de absentismos en España se ubicaba en un 6,1%, esto según los estadísticos de Randstad, reflejando así el porcentaje de horas pactadas que se desperdiciaron a causa del absentismo laboral. Examinando el dato, más de 1.248.000 personas no hubieran acudido a trabajar cada día (Fernández, 2006).

Bastida de Miguel (2012) sostiene que cuando el ambiente laboral es acorde con sus componentes humanos, el trabajo puede crear una sensación de intimidad en uno mismo, desarrollar la motivación, la satisfacción general y mejorar la salud.

De igual manera, cuando esta situación se inclina al lado negativo, comienza a dañar notoriamente la salud mental generando alteraciones psicosomáticas como: productividad baja, insatisfacción laboral, relaciones inadecuadas entre compañeros, autoestima baja, desmotivación, rotación, ausentismo, demandas, conflictos laborales y personales creando una mala imagen corporativa ante la sociedad, esto sucede en muchas situaciones cuando los riesgos laborales y psicosociales se plasman afectando al trabajador e influyendo secundariamente a la organización donde se desempeña (Gonzales, 2007).

En un contexto internacional, la OIT se ocupa de los riesgos psicosociales derivados del entorno profesional, la psicología organizacional y desarrollo humano, con especial atención a los vínculos sociales y laborales (Bazán, 2016). En este sentido, es imposible suponer una organización sin personas, porque por más que se produzcan los avances tecnológicos, los recursos humanos son los que dan vida y humanidad a la relación entre el cliente y la compañía. En este contexto, es imposible ignorar los factores psicosociales que afectan su entorno laboral (Cox et. al. 2005).

De igual manera la Organización Mundial de la Salud (2010) señala que los factores psicosociales se determinan por la desigualdad de exposición; las investigaciones muestran que los empleados que cumplen labores de ejecución experimentan una exposición psicosocial más nociva que los empleados que realizan tareas de diseño o planificación.

Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral incluyen la interacción entre el medio ambiente, el trabajo, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas, por un lado, y las necesidades, capacidades, cultura y entorno personal de los empleados externamente del lugar de trabajo, por el otro, todos los cuales están determinados por conocimiento y experiencia pueden afectar la salud física y mental (Blanco, 2011).

Cabe mencionar que la productividad es resultado del desempeño del talento (Neffa, 2019). Respetando las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y los objetivos básicos de la organización, los talentos podrán hacer lo mejor que puedan para producir bienes y servicios de manera eficiente (Peiro, 2004). Por ello todas las acciones mejorarán la productividad de la organización , las intervenciones comienzan con la persona (Singh, 1998; Cox y Rial-González, 2000).

Cada vez se reconoce más la importancia de los factores psicosociales en la salud de los empleados (Ramos, 2021). Los cambios organizativos, los actuales procesos de globalización y los riesgos psicosociales son cada vez más frecuentes y graves, haciendo que su identificación, evaluación y control sea conveniente y necesaria para evitar riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (Darr y Johns, 2008).

De acuerdo con Ruiz y Gallego (2022) los nuevos procesos, el ritmo de trabajo y las dificultades nos obligan en cierta medida a centrarnos en los resultados, ya que la productividad es necesaria para afrontar demandas aceleradas; sin embargo, pueden ser influenciados porque el fundamento es humano, y como psicosocial implica complejidad e influencia de riesgos psicosociales.

El aspecto laboral conduce a fuertes factores de riesgo para el bienestar físico y mental, que son originados según las actividades ejecutadas en las que se desenvuelven los trabajadores (Tacca D. y Tacca A., 2019). Gil (2012) menciona que existen investigaciones que evidencian que en muchas ocasiones los trabajadores prefieren laborar en un ambiente cálido, de confianza y tener buenas relaciones con sus compañeros que tener un aumento salarial y continuar con un mal clima o no tener las condiciones adecuadas para desempeñarse, aunque ya de cierta forma al sentirse tranquilos laborando están siendo recompensados y recibiendo un valor por su trabajo.

De igual manera Suarez y Angel (2020) mencionan que ciertos cambios tienen un impacto negativo en la economía de los diferentes países y en el mundo del trabajo, pues como resultado de estos cambios disminuye el empleo, las relaciones familiares, el ritmo de trabajo, etc. Como resultado de estos cambios, los trastornos relacionados con el trabajo han cambiado drásticamente en los últimos años, con el resultado de que los riesgos psicosociales y sus consecuencias están adquiriendo cada vez más importancia, ya que son frecuentes en las organizaciones (Perez, 2018).

Por lo tanto, es necesario explorar los aspectos negativos del trabajo y los beneficios del estrés, y varias investigaciones han informado que el surgimiento de la resiliencia es posible porque es la capacidad de las personas para resistir las crisis y el estrés (Ruiz y López, 2012). Reaccionar positivamente ante las desgracias, afrontar eficazmente situaciones estresantes, ansiosas y tristes, adaptarse eficaz y sabiamente a los cambios, resistir y superar obstáculos en situaciones inciertas, superar e incluso salir fortalecidos de las situaciones (Valarezo, 2016).

De igual manera Uribe y Martínez (2017), manifiestan que la resiliencia es una cadena de respuestas positivas y que desarrolla factores protectores con el fin

de contrarrestar los riesgos en el trabajo a pesar de las circunstancias en las que la persona se encuentre, la resiliencia ocasionará el adaptarse y convivir con las situaciones difíciles buscando la respuesta más acertada involucrando las emociones que deben vivirse según el contexto.

Es por ello que la resiliencia juega un papel importante para atender los riesgos psicosociales, ya que tiene que ver con las variaciones individuales y los mecanismos de protección en respuesta a estos factores de riesgo que están expuestos los trabajadores (Tacca D. y Tacca A., 2019).

Por todo lo mencionado es que surge la necesidad de responder a la interrogante ¿Cuál es la efectividad de un programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo?

La investigación se justifica teóricamente, porque permitirá conocer los riesgos psicosociales que se manifiestan en los empleados, de igual manera los mecanismos de afrontamiento para minimizar y/o prevenir estableciendo aprendizajes que permitan tener una línea base para futuras situaciones, además de aportar al conocimiento existente sobre los riesgos psicosociales en el ámbito profesional.

Como justificación práctica esta investigación ayudará a obtener un panorama del escenario en que se encuentran los empleados a nivel psicosocial, a su vez se determinará la capacidad de resiliencia de los empleados para hacer frente a las adversidades, con el fin de poder producir las herramientas adecuadas que generan la prevención y contribuir a brindar soluciones como programas para mejorar la capacidad de responder a estos riesgos psicosociales minimizando los factores que afecten o influyan en la salud física y mental con el fin de perfeccionar las condiciones de trabajo, reducir el absentismo, evadir los efectos del estrés, desarrollar la motivación y satisfacción personal para que puedan desempeñarse de manera óptima evitando que se desencadenen riesgos psicosociales que pongan en peligro su salud integral.

Como justificación metodológica, los resultados de esta investigación van a contribuir con una alternativa de prevención a la problemática mediante un programa de resiliencia de tal forma que pueda servir como guía y ser utilizado en otras investigaciones.

Para responder la interrogante se tiene como objetivo general, determinar el efecto de la aplicación de un programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo y como objetivos específicos, evaluar el nivel riesgo psicosocial antes y después de la aplicación del programa de resiliencia en el riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo, demostrar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de exigencias psicológicas en los empleados de una compañía del sector agroindustrial de Trujillo, determinar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo, identificar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo, demostrar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de compensaciones en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo y probar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de doble presencia en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.

Generando así la siguiente hipótesis, es efectivo el programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.

## II. MARCO TEÓRICO:

Dentro de las investigaciones previas de este estudio en el contexto nacional, existen datos estadísticos que aclaran el panorama de los factores de riesgo psicosociales presentes con mayor frecuencia en las empresas. Sánchez (2019) realizó un estudio con el objetivo de identificar riesgos psicosociales al potencial humano en el lugar de trabajo, es un estudio con un diseño transversal descriptivo no experimental, los resultados muestran que los riesgos psicosociales en el trabajo existen entre los compañeros de trabajo de alto y muy alto riesgo, el 69,2% de los cuales no permite un buen desarrollo laboral, lo que afecta su salud física, condición psicológica y social, concluyendo así que existe una falta generalizada de liderazgo y las malas relaciones sociales entre compañeros demuestran que los empleados están satisfechos con su puesto y los factores económicos, pero no están nada satisfechos con el reconocimiento, porque el reconocimiento personal y las felicitaciones son mucho más importante que el factor monetario real, los empleados no están capacitados según sus funciones porque no existen descripciones de trabajo para cada puesto. Por tanto, estos diversos factores afectan de una forma u otra a la ergonomía del personal, creando factores psicosociales en el propio centro laboral.

Pando, et al. (2019) ejecutaron su indagación con el objetivo de determinar el grado de riesgo de varios factores psicosociales para cada prototipo de síntomas de estrés, es un estudio de corte transversal descriptivo. Los resultados mostraron que el 56,1% presentaba síntomas físicos debido al estrés, y de los componentes de riesgo, los factores de demanda laboral representaron el 86,1%, siendo también dominante el contenido y características de los factores. En el 73.4% de las tareas, de igual manera se evidenció que los factores psicosociales rol laboral y trayectoria profesional (OR = 8.92; p = 0.000) fueron considerados factores de riesgo para síntomas de conducta de estrés, de igual manera debido a la influencia de este factor psicosocial sobre los síntomas de estrés intelectual (OR=10,24; p=0,000), por lo que se observó que no existieron factores psicosociales para el riesgo de síntomas de estrés psicoemocional y conductual. Excepto el caso individual ya mencionado, todos los factores psicosociales están sujetos tanto a síntomas de estrés físico como a síntomas de estrés intelectual. En conclusión, observaron que más del 70% de la población

activa peruana estudiada estaba expuesta a factores de riesgo psicosocial, como contenido y características deficientes de las tareas.

Quispe (2020) realizó un estudio para examinar la relación entre los riesgos psicosociales que enfrentan los empleados y su nivel de productividad laboral, fue un estudio descriptivo y los resultados arrojaron que el 80% de los empleados tiene riesgo psicosocial positivo y el 60% tenían una demanda psicológica positiva es decir necesidades psicológicas positivas, con buen ritmo de trabajo y que no provoquen cansancio emocional. La conclusión es que la calidad sociopsicológica de los trabajadores está significativamente relacionada con la calidad sociopsicológica de la población y su esfuerzo laboral.

Valverde (2022) realizó un estudio para describir la relación entre la salud mental y los riesgos psicosociales entre los trabajadores de supermercados, el enfoque sugirió un estilo de investigación correlacional descriptivo, cuantitativo, aplicado y no experimental, donde los resultados indicaron que la mayoría de los trabajadores (64%) identificaron enfermedades moderadas, riesgos psicosociales y en promedio a un alto nivel de salud mental (37% y 58% respectivamente). Además, se encontró una correlación inversa entre los dos factores.

Graneros (2018) efectuó un estudio con el fin de determinar la relación entre los factores psicosociales en el lugar de trabajo y estrés laboral en trabajadores de una empresa de ingeniería, es de enfoque correlacional, se obtuvo como resultados la presencia de una relación moderada entre las variables estudiadas. De igual manera, muestran la existencia de una relación moderada entre las dimensiones de los factores psicosociales. Se concluye que la existencia de factores psicosociales en el entorno laboral daña al personal causando un posible riesgo de presentar efectos desfavorables en su salud.

Por otra parte, concerniente a los estudios internacionales se encuentra el estudio de, López et al. (2022) ejecutaron una exploración con el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial relacionados al estrés a los que están expuestos los trabajadores de una empresa en Bogotá, es un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo que obtiene efectos a nivel de cada factor de riesgo, mostrando altos niveles de riesgo dentro del trabajo, control del trabajo

en términos de capacitación, oportunidades de desarrollo, utilización de habilidades y dimensiones del área de trabajo. Se requiere congruencia de roles y finalmente se propone un procedimiento de intervención que cubra áreas y dimensiones que se encuentran en alto riesgo en un contexto estadístico.

Arenas y Andrade (2019) realizaron un estudio con el objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los colaboradores de una industria alimenticia, la investigación fue de tipo descriptivo con diseño transversal en donde se evidenció como resultados revelaciones físicas y psicológicas agrupadas al estrés en los recursos humanos, de igual manera se encontraron exhibiciones a factores de riesgo psicosocial concretamente en los aspectos de gestión de los intereses, condiciones de trabajo, alta carga laboral, disponibilidad de recursos, ausencia recursos como programas de capacitación en salud ocupacional. Los vitales descubrimientos de esta investigación proponen que es primordial que distintas demandas académicas, legales y profesionales se preocupen en la atención de la salud laboral de las pequeñas fabricaciones alimenticias, es así que el personal parece estar expuesto a distintos tipos de riesgo psicosocial y no cuentan con la prevención ante el estrés laboral.

Reyes, Ruiz y Gallegos (2019) realizaron su investigación con el fin de evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de una industria manufacturera, es una investigación transversal descriptivo en donde se obtuvo como resultados que el 36% refiere que su salud se ubica en un nivel muy bueno o bueno, 35% menciona que en ciertas ocasiones el trabajo en general tiene momentos que los desgastan emocionalmente, 43% obtiene que entre compañeros siempre se apoyan , 41% revela que su supervisor siempre está dispuesto a conversar con ellos y los ayuda en los problemas laborales que se presenten, el 40% indicó los jefes inmediatos siempre están pendientes de que los trabajadores se desarrollen de forma profesional y el 25% se encuentra preocupado por tener algún tipo de accidente en el trabajo. Como conclusión se evidenció que los factores psicosociales que se presentan con mucha periodicidad en la compañía se relacionan con el clima organizacional y el trato jefe – colaborador.

Rodríguez (2020), realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgo psicosociales a los que se exponen los trabajadores del área

administrativa de una organización con el fin de conocer el problema y de esta forma trazar sugerencias en favor de la salud del personal. En los resultados se obtiene en primer lugar como la dimensión más crítica la estima con un 90% del personal ubicados en el nivel de peligrosidad para la salud; en segundo lugar la dimensión de exigencias psicológicas con un 70 % y en tercer lugar inseguridad con un 70% ubicados en una categoría desfavorable, de igual forma se registró un 80% en el nivel intermedio en la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, se concluye la estima, la inseguridad en el trabajo y las exigencias psicológicas dentro de las condiciones son perjudiciales para el personal.

Palomo et. al. (2018) realizaron una investigación con el objetivo de definir la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadores estacionales agrícolas, el estudio fue transversal en el que se obtuvo como hallazgos en la dimensión de doble presencia y trabajo activo – posibilidades de desarrollo un nivel de riesgo alto y en las dimensiones de compensaciones y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en un nivel medio y en un nivel bajo en el área de exigencias psicológicas, en cuanto a la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, compensaciones se asocian negativamente. Concluyendo que en las tres dimensiones descritas se convocan los riesgos agrupados con el trabajo y los aspectos principales que afectan la satisfacción en el trabajo y tener así un bienestar general.

Los estudios previos detallados nos revelan que las variables en investigación están presentes en nuestro país, a su vez revelan la insuficiente exploración de las variables en la población que es centro de estudio.

En cuanto a la base teórica relacionada con las variables presentadas en este estudio, la Organización Internacional del Trabajo (1986) precisa la definición de los riesgos psicosociales como las interacciones de los empleados con el ambiente de trabajo, las habilidades, las necesidades, la cultura y el entorno personal externo al empleado, influye en la salud, el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados en función del reconocimiento y la experiencia. Asimismo, Moreno y Báez (2010) coinciden con el concepto definido por la Organización Internacional del Trabajo e indican que hechos, acontecimientos,

situaciones o condiciones procedentes de la organización del trabajo pueden afectar la salud de los trabajadores y las consecuencias suelen ser importantes.

También es importante mencionar a los factores psicosociales Izquierdo (2012) señala que se trata de condiciones que existen en el contexto laboral y que están claramente conexas con la organización, influyendo tanto en el puesto como en el desempeño de la tarea, bienestar, salud de los empleados (física, mental, social) y desarrollo laboral.

Dentro de las características de los riesgos psicosociales tenemos:

a. Afectan a los derechos del empleado:

Los riesgos psicosociales no hacen referencia a exteriores periféricos o sustitutos de las circunstancias organizacionales de los trabajadores, por el contrario, se refiere a los aspectos fundamentales de los rasgos de los trabajadores y su dignidad (Izquierdo, 2012).

b. Efectos globales en la salud del personal:

La influencia de los factores de riesgo psicosocial influye en la salud de los empleados porque se presentan como una medida de respuesta al estrés. Estos mecanismos están fuertemente mediados por componentes perceptivos y contextuales (Izquierdo, 2012).

c. Perturban a la salud mental del personal:

Los riesgos psicosociales tienen un impacto significativo y completo en el bienestar integral del ser humano. El sentirse ansioso y con cambios constantes de ánimo están relacionados a la exhibición a riesgo psicosocial, los cuales están clasificados como enfermedades profesionales por la OIT (Izquierdo, 2012).

d. Tienen atención bajo la cobertura legal:

La importancia de los riesgos psicosociales, la elevada incidencia y el real impacto en la salud de los empleados han ocasionado al progreso de seguros principales estatuarios y al desarrollo de jurisprudencia sobre esta materia (Izquierdo, 2012).

Por otro lado, dado que existen diversos enfoques teóricos en esta área, la categorización de los factores de riesgo psicosocial es muy amplia, y cada técnica de evaluación en realidad adopta uno diferente.

Martín y Pérez (1997) realizaron la siguiente clasificación:

- Contenido del trabajo: Se refiere al desarrollo de tareas sin sentido, fragmentación, la monotonía, falta de diversidad y tareas desagradables a las que las personas sienten aversión.
- Carga y ritmo de trabajo: Carga laboral excesiva o escasa, imposición de tiempo y plazos de carácter estricto.
- Tiempo de trabajo: Se refiere al trabajo en horarios nocturnos, muy largos o impredecibles.
- Participación y control: Hace referencia a la falta de control y poca participación para tomar decisiones ya que el trabajador no tiene disposición de elegir el ritmo de trabajo, las tareas que va a realizar, los horarios o las condiciones laborales.
- Cultura organizacional: Se presenta apoyo pobre ante las situaciones difíciles, falta de objetivos y poca comunicación.
- Relaciones personales: Presentes los conflictos y las conductas inadecuadas lo mismo que ocasiona aislamiento, relaciones pobres entre los compañeros.
- Rol: Agrupa el conflicto de rol, la ambigüedad y responsabilidad sobre personas.
- Desarrollo personal: Hace referencia a la inseguridad en el trabajo, la falta o el exceso de promociones y la escasa valoración social del trabajo.
- Interacción casa-trabajo: En este ámbito se presentan las dificultades de la doble presencia y conflicto de exigencias.

Actualmente en el ámbito laboral se toman en consideración los siguientes riesgos psicosociales los mismos que causan deterioros físicos, psíquicos o sociales en la salud de los colaboradores:

- a) Estrés laboral: Conjunto de reacciones conductuales, emocionales, fisiológicas y cognitivas que aparecen como respuesta al ambiente laboral, condición que se diferencia por elevados niveles de ansiedad y excitación, a menudo con un sentimiento de incapacidad para afrontar la situación (Luceño et. et al., 2004).

- b) **Violencia:** Acto, comportamiento o incidencia en el lugar de trabajo que es diferente de lo normal y que resulta en que una persona sea atacada, amenazada, insultada o lesionada como resultado directo del trabajo (Luceño et al., 2004).
- c) **Mobbing o acoso laboral:** Comportamiento negativo entre subordinados y jefes o compañeros, en donde la persona es atacada o humillada en reiteradas veces por otra persona con el fin de atentar contra su dignidad y privacidad (Luceño et. al, 2004).
- d) **Acoso sexual:** Comportamiento de forma sexual u otro comportamiento específico de género que socave la dignidad de la persona en el lugar laboral, tomando en cuenta el comportamiento de dirigentes y compañeros, se considera una violación irrazonable de la dignidad de los empleados y no es aceptable (Luceño et. al, 2004).
- e) **Inseguridad contractual:** Se define como la preocupación general del futuro de un puesto de trabajo, así como una intimidación percibida planteada por diversas particularidades del puesto, como el puesto en una organización o las oportunidades profesionales. El temor a perder el empleo, la inseguridad laboral y la falta de intervención sobre los elementos del contrato en sí se han convertido en características del entorno laboral actual (Luceño et. al, 2004).
- f) **Burnout o Desgaste profesional:** Se entiende por agotamiento emocional el cansancio provocado por las tareas laborales, la despersonalización es el distanciamiento de las personas atendidas y el bajo desempeño ocasiona baja autoestima que acompaña al ejercicio del trabajo en sí es resultado del trabajo crónico, afecta más al agotamiento emocional que al físico y se manifiesta posteriormente en una pérdida de motivación personal (Luceño et. al, 2004).
- g) **Conflicto familia – trabajo:** Estas dos áreas son más cruciales de la vida en todas sus expresiones, por lo que la relación entre las dos es de importancia crítica central. Los conflictos entre el trabajo y los lazos familiares surgen cuando las presiones de ambos aspectos son incompatibles (Luceño et. al, 2004).
- h) **Trabajo emocional:** Hace referencia al autocontrol de las emociones, especialmente aquellas que brotan a raíz de reglas organizacionales para

la manifestación emocional en el desempeño laboral y existe con el fin de certificar la satisfacción del cliente y el logro de las metas organizacionales (Luceño et. al, 2004).

En los últimos años, los riesgos psicosociales y sus consecuencias tanto para los empleados como para la organización han adquirido gran importancia debido al aumento de las bajas laborales propias (Gil, 2012).

Efectos de riesgo psicosocial en los trabajadores: Hay dificultades musculoesqueléticas, enfermedades cardiovasculares, incidentes en el progreso de complicaciones neoplásicas, perturbaciones psicosomáticas, molestias estomacales, falta de motivación, insomnio, ansiedad, devaluación de la competencia profesional, mayores tasas de accidentes laborales entre los empleados temporales, estrés causado por la anticipación. Inconvenientes relacionados con la pérdida del empleo, la depresión y el agotamiento profesional (Gutierrez y Vilorio, 2014).

Efectos de riesgo psicosocial en la organización: Las organizaciones también se ven afectadas porque, como sostienen Gutiérrez y Vilorio (2014), las bajas prolongadas por enfermedad se asocian con una inestabilidad entre el esfuerzo y la recompensa de los empleados que ocasiona ausentismo, ausentismo y renuncia. También afecta significativamente a la productividad y satisfacción laboral de la empresa, la productividad se reduce por la violencia física. El agotamiento va acompañado de alienación del trabajo y de la organización. También deben mencionarse los accidentes y pérdidas a terceros.

De igual forma, para aquellos que suponen una baja en el rendimiento, también puede tener un impacto negativo ya que la sobrecarga de trabajo se traslada al ámbito doméstico, provocando conflictos trabajo-familia y dañando sus relaciones (Montalvo et. al. 2020). El acoso en el lugar de trabajo tiene implicaciones para la salud incluso en el entorno doméstico de los trabajadores (Leyton, Valdez y Huerta, 2006).

Existen varios modelos que pueden apoyar la investigación de los riesgos psicosociales, este estudio se tomaron en cuenta los postulados del modelo de control de necesidades - apoyo social de Karasek y Theorell, los autores refieren que las exigencias psicológicas se imponen principalmente a los empleados para

que sean efectivos y eficientes en las funciones y atributos, como segundo factor se tiene el control, que hace referencia al momento que la persona tiene que tomar decisiones respecto a la libertad de sus deberes laborales, de esta manera una relación positiva entre estos factores brindará una oportunidad para que el empleado aprenda, lo que a su vez conducirá en algún grado en el caso de la satisfacción, por el contrario, una relación negativa es una de las peores condiciones laborales porque la salud cambia con frecuencia, la mayoría de las cuales están relacionadas con problemas cardíacos y/o vasculares (Karasek y Theorell, 1990).

Es así como en el componente demanda se evalúa en la dimensión de exigencias psicológicas, tal como se dividen la estructura del cuestionario y el factor de control se evalúa en la sección de trabajo activo y posibilidades de desarrollo siendo la segunda dimensión del cuestionario, a ambos factores se agrega un tercer factor, que es apoyo social; se orienta en el dar y recibir reciprocidad, al realizarse un trabajo da gran esfuerzo este debe ser recompensado de alguna forma este factor se evalúa en la sección de compensaciones el cual mide el valor monetario por el trabajo realizado y de igual manera la estabilidad del contrato (Karasek y Theorell, 1990).

Con relación a la variable resiliencia, Truffino (2010) la define como la tendencia humana a recuperarse de condiciones adversas que causan estrés o trauma, es una mezcla dinámica de elementos asociados con una adaptación positiva a las complejidades de la vida. Estas capacidades son esenciales como elemento de ajuste psicosocial porque representan diferencias individuales en respuesta al factor de riesgo.

La presencia de la resiliencia permite a las personas activar factores protectores en situaciones difíciles o peligrosas en función de sus necesidades (Carretero, 2010) estos se definen como las características familiares, ambientales y personales que reducen los efectos negativos adversos.

De igual manera Carretero refiere los beneficios de tener o desarrollar un nivel elevado de resiliencia:

### 1. Eficacia en situaciones de presión :

Las personas que son resilientes, tienen la capacidad de controlar sus emociones e impulsos por ello pueden manejar las situaciones difíciles y se desenvuelven muy bien ante las mismas (Carretero, 2010).

### 2. Realismo:

Las personas resilientes tienen un panorama consciente de la vida, teniendo en cuenta los aspectos positivos y negativos de todo lo que sucede, de esta forma pueden tomar mejores decisiones (Carretero, 2010).

### 3. Mejor salud física y esperanza de vida:

Las personas resilientes pueden gestionar de manera óptima sus emociones y manejar las situaciones difíciles, esto contribuye a la salud y mejora la calidad de vida (Carretero, 2010).

### 4. Relaciones sociales de calidad:

Las personas que son resilientes sostienen vínculos saludables con los demás, por ello cuentan con una red de apoyo sólida (Carretero, 2010).

### 5. Detección de oportunidades:

Las personas resilientes tienen la facilidad de identificar oportunidades en su entorno, incluso si son situaciones inesperadas y difíciles, son proactivas y tienen iniciativa (Carretero, 2010).

### 6. Autoconfianza:

Las personas resilientes tienen un nivel de autoestima adecuado, creen firmemente en su potencial y reconocen sus capacidades. De esta manera afrontan la adversidad con buena predisposición (Carretero, 2010).

### 7. Efecto positivo en el entorno:

Las personas que son resilientes suelen contagiar a su entorno positivamente, contagian su forma de lidiar con el estrés y resolver las situaciones difíciles sin abrumarse (Carretero, 2010).

#### 8. Buen manejo del conflicto:

Las personas resilientes tienen la capacidad de lidiar con los conflictos, por ello suelen ser pacientes ante los malentendidos que se presentan (Carretero, 2010).

#### 9. Alta tolerancia de la frustración :

Las personas resilientes poseen la capacidad de la tolerancia a la frustración, ya que suele canalizarla y no se desborda en un malestar intenso que le genere bloqueos, al contrario lo moviliza a buscar otras formas de ver la vida (Carretero, 2010).

#### 10. Perseverancia:

Las personas resilientes no se rinden a la primera que las cosas le salgan mal, intentan una y otra vez sin repetir los errores previos y con la facilidad de adaptarse a los cambios (Carretero, 2010).

Todos estos beneficios ocasionan en la persona que desarrolla la capacidad de resiliencia a mantener un equilibrio tanto físico como mental.

Wolin y Wolin (1993) explican la variable mediante supuestos teóricos que va desde el riesgo hacia el desafío, basándose en que la existencia de una situación adversa que ocasiona pérdida o daño puede transformarse o significar el uso de la capacidad de resiliencia, que al aparecer frenaría los daños en la persona al contrario transformaría de forma positiva constituyendo esto una forma de superar.

Steven Wolin y Sybil Wolin clasificaron los factores que surgirían como mecanismo de protección en la persona:

1. Autoestima consistente: Es el resultado de un cuidado emocional prolongado por parte de un adulto significativo durante etapas como la niñez y la adolescencia, lo que realmente puede crear reacciones sensibles en una persona (Wolin y Wolin, 1993).
2. Introspección: Significa hacerse una pregunta y generar respuestas honestas con uno mismo. Depende de la capacidad y estabilidad de la autoestima, que se forma al reconocer a los demás (Wolin y Wolin, 1993).

3. Independencia: Hace referencia a la capacidad de instaurar límites entre los problemas y el propio ser; saber mostrar distancia física y evitar el aislamiento (Wolin y Wolin,1993).
4. Capacidad de relacionarse: Permite a una persona relacionarse con otros en su contexto para equilibrar la necesidad de estar cerca de otros con la satisfacción de sus propias necesidades emocionales (Wolin y Wolin,1993).
5. Iniciativa: Es la capacidad de controlar cosas complejas y la satisfacción de exigirse y ponerse a prueba en tareas cada vez mayores (Wolin y Wolin,1993).
6. Humor: Encontrar alegría en la propia tragedia puede salvar temporalmente el mal humor y tolerar eventos negativos u hostiles (Wolin y Wolin,1993).
7. Creatividad: La capacidad de instaurar belleza, orden y propósito a partir del caos es el resultado de poder meditar (Wolin y Wolin,1993).
8. Moralidad: Es la consecuencia de atribuir la aspiración de bienestar a los demás y la capacidad de comprometerse con los propios valores (Wolin y Wolin,1993).
9. Capacidad de pensamiento crítico: Procede de una combinación de otros factores, analizando críticamente las causas y efectos de situaciones difíciles, considerando formas de afrontarlas y siendo capaz de cambiarlas (Wolin y Wolin,1993).

### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

##### 3.1.1. Tipo de investigación:

Es de tipo aplicada ya que tiene fines prácticos en el sentido de solucionar la variable, interesándose por las consecuencias a través de la cual se observa directamente la realidad (Hernández, Fernandez y Bautista, 2014).

##### 3.1.2. Nivel y diseño de investigación:

En cuanto al nivel es de tipo experimental con diseño pre y pos test, ya que buscará medir el efecto del programa en un grupo específico (Lee y Kerlinger, 2001).

Teniendo como esquema el siguiente:

$$O_1 \quad X \quad O_2$$

Donde:

X= Aplicación de la variable experimental (Programa de resiliencia)

O<sub>1</sub>= Observación pre test.

O<sub>2</sub>= Observación pos test.

#### 3.2. Variables y operacionalización:

Variable independiente: Programa de resiliencia

##### 3.2.1. Definición conceptual:

Proceso dinámico de técnicas – estrategias que tienen el fin de corregir, desarrollar y modificar la calidad de vida del ser humano, fomentando la resistencia, el manejo y la prevalencia de una actitud positiva y consciente frente a circunstancias difíciles que se manifiestan en la vida (Martínez, 2004).

##### 3.2.2. Definición operacional:

El programa de prevención estuvo estructurado por 10 sesiones con una duración de 45 min. y se realizaron 3 veces por semana.

### **3.2.3. Denominación de las sesiones e indicadores:**

- Sesión 1: “Respirando con actitud” (Técnica respiración enfocada en el corazón).
- Sesión 2: “Corazón contento “(Técnica pausa y pregunta al corazón).
- Sesión 3: “Me comunico de forma efectiva en tiempos difíciles“ (Técnica de comunicación en coherencia).
- Sesión 4: “Aprendiendo a relajarme“ (Estrategias de afrontamiento al estrés).
- Sesión 5: “Renovando mi motivación “(Técnicas de motivación en el trabajo).
- Sesión 6: “Me reconcilio con mis emociones“(Técnica “Centrar, Sostener y Expandir”).
- Sesión 7: “Mi equilibrio emocional“ (Técnica balance interior).
- Sesión 8: “Renacer“ (Técnica mapa del agotamiento a la renovación).
- Sesión 9: “Sellando fugas de energía“ (Técnica para drenar y renovar energía).
- Sesión 10: “Recargando mi sistema emocional“ (Ejercicios y entrenamiento en el autocontrol emocional).

### **3.2.4. Escala de medición:**

Nominal.

Variable dependiente: Riesgo psicosocial

### **3.2.5. Definición conceptual:**

Interacciones de los empleados con el ambiente de trabajo, las habilidades, las necesidades, la cultura y el entorno personal externo al empleado, que influye en la salud, la productividad y la satisfacción general del empleado en función del reconocimiento y la experiencia (Organización Internacional del Trabajo, 1986).

### **3.2.6. Definición operacional:**

Se toman las calificaciones del Cuestionario Suseso – Ista 21 versión corta con 20 ítems en una escala de tipo Likert con categorías de riesgo alto, riesgo medio y riesgo bajo.

### **3.2.7. Dimensiones e indicadores:**

Exigencias psicológicas: (1, 2, 3, 4, 5)

Exigencias cognitivas, exigencias cuantitativas, exigencias sensoriales, exigencias de esconder emociones y exigencias emocionales.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: (6, 7, 8, 9, 10)

Control sobre el tiempo de trabajo, influencia, posibilidades de desarrollo en el trabajo, sentido de trabajo e integración de la empresa.

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: (11, 12; 13; 14; 15)

Claridad del rol, calidad de liderazgo, conflicto del rol, calidad de la relación con compañeros de trabajo y calidad de la relación con los superiores.

Compensaciones: (16, 17, 18)

Inseguridad respecto al contrato de trabajo, estima e inseguridad respecto de las características del trabajo.

Doble presencia: (19, 20)

Preocupación por tareas domésticas.

### **3.2.8. Escala de medición:**

Ordinal

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

### **3.3.1. Población:**

Instituida por 130 empleados de una empresa del rubro agroindustrial de la provincia de Trujillo. Los colaboradores estuvieron activos en el año 2023.

- Criterios de inclusión: Consentimiento informado por parte de la empresa, empleados que tengan 6 meses a más en la

compañía y colaboradores que deseen participar de manera voluntaria.

- Criterios de exclusión : Empleados que no participaron en todas las sesiones del programa y colaboradores que presenten un problema de salud mental.

### **3.3.2. Muestra:**

En el estudio se consideró la intervención de 35 empleados, 70% del sexo masculino y 30% del sexo femenino, sus edades oscilaron entre 25 a 45 años.

### **3.3.3. Muestreo:**

En cuanto al muestreo, se determinó por ser de naturaleza no probabilística, por conveniencia.

### **3.3.4. Unidad de análisis:**

Se contó con la participación de 35 empleados.

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

### **3.4.1. Técnica de recolección de datos:**

Se consideró la encuesta psicológica, se consolidaron las respuestas en una base de datos en Excel para ser procesadas en el programa estadístico de SPSS versión 26 para la obtención de los resultados.

### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos:**

Cuestionario Suseso – Ista 21

Adaptación de la versión original el Cuestionario de Riesgo Psicosocial de Copenhage (CoPsoQ) de Chile, fue acondicionado y aprobado por Chirinos (2022) de origen en Lima – Perú dirigido a jóvenes y adultos. El cuestionario es de tipo Likert con una calificación de 5 expectativas de respuesta desde siempre (4) hasta nunca (0) este cuestionario fue implementado como screening con el objetivo de diagnosticar, prevenir, fiscalizar y capacitar. Está conformado por 20 ítems y se dividen en 5 dimensiones (Chirinos 2022).

En relación a la validez, se consideró a través del proceso por juicio de expertos el cual se conformó por tres profesionales con el grado académico de maestros quienes evaluaron tres criterios: relevancia, pertinencia y claridad de cada ítem que constituye el cuestionario, obteniendo como resultado que es entendible por ende aplicable, en cuanto a la confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, con una muestra piloto compuesta de 20 participantes, alcanzo un puntaje de 0.788 denotando así una confiabilidad alta (Chirinos, 2022).

De igual manera para esta investigación se creyó conveniente realizar la confiabilidad del instrumento fue realizada calculando el coeficiente de alfa de Cronbach ya que el cuestionario cuenta con ítems politómicos, el resultado se obtuvo posterior a la aplicación de la prueba piloto a 20 empleados del rubro agroindustrial. En los resultados se alcanzó un alfa de Cronbach de 0.94 presentando así una confiabilidad muy alta lo que significa que el cuestionario mide la variable de riesgo psicosocial.

### **3.5. Procedimientos:**

Para la ejecución del estudio, se cumplió con la emisión del documento para la autorización de la participación en la investigación de los empleados al encargado de la empresa y el cronograma de actividades para la ejecución del programa, posteriormente se presentó el consentimiento informado a los empleados para ser parte de la investigación, finalmente se coordinaron los tiempos y la hora de la aplicación del instrumento mediante un link virtual para el desarrollo del mismo.

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

Para obtener los resultados que se han propuesto en base a los objetivos y la hipótesis del estudio, se realizó mediante el procedimiento estadístico descriptivo de las variables de estudio, a través del software estadístico SPSS (versión 26).

### **3.7. Aspectos éticos:**

En la investigación se consideraron las normativas éticas dictadas para el acatamiento de las directrices sobre el desarrollo de investigaciones en psicología (Richaud, 2007).

Por ello, el contenido de este estudio es verídico y objetiva, de igual manera se presentaron las documentaciones correspondientes al representante y empleados de la empresa agroindustrial para la solicitud del permiso del desarrollo de la investigación .

Del mismo modo en la investigación se tomaron en cuenta los principios éticos de la Universidad César Vallejo:

- Beneficencia: La investigación debe ocasionar un beneficio a los trabajadores del estudio y se debe desarrollar velando por su bienestar.
- No maleficencia: La investigación se tiene que desarrollar bajo las bases del estudio previo de los riesgos y beneficios con el fin de proteger la integridad y bienestar integral de las personas que son parte del estudio.
- Justicia: En la investigación se respeta a cada participante y se brinda un trato igualitario a todos.
- Autonomía: En la investigación se tomó en cuenta la participación voluntaria y la libertad de los trabajadores para que dejen de ser parte del estudio cuando lo deseen.

#### IV. RESULTADOS:

**Tabla 1:** *Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.*

Variable	Pre test		Pos test		T	P
	M	D.E	M	D.E		
Riesgo psicosocial	29.8	9.06	24.8	3.23	2.860 > t <sub>(c)</sub> 1.69	0.007

**Nota.** M: Media; D.E: Desviación Estándar; t: Prueba de Student

En la tabla 1 se observa que según la prueba T-Student para conocer el valor del efecto del programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial, se tomó en cuenta el cumplimiento del criterio de normalidad para utilizar esta prueba. Antes de aplicar el programa los empleados presentaron un promedio de riesgo psicosocial de 29.8 (pre test) pero posterior al desarrollo del programa el promedio que alcanzaron fue de 24.8 (pos test) logrando así una disminución, esta discrepancia de acuerdo a la prueba de T de Student ( $t = 2.86$ ) comprueba que el programa ha generado un impacto de manera global estadísticamente significativo en el descenso de riesgos psicosociales presentes en los empleados ( $p = 0.007$ ). Finalmente, se concluye la aprobación de la hipótesis de la investigación que plantea que es efectivo el programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.

**Tabla 2:** Nivel de riesgo psicosocial antes y después de la aplicación del programa de resiliencia en empleados de una empresa del rubro agroindustrial.

Variable	Nivel	Pre test		Pos test	
		F	%	F	%
<b>Riesgo psicosocial</b>	Alto	6	17.1	-	-
	Medio	22	62.8	25	71.4
	Bajo	7	20	10	28.5
<b>Total</b>		35	100	35	100

**Nota.** f: Frecuencia %: Porcentaje

En la tabla 2 se observa que antes de la aplicación del programa de resiliencia, el 17.1% presentaba un nivel de riesgo alto, el 62.08% un nivel de riesgo medio y un 20% de los empleados se situaron en un nivel de riesgo bajo, sin embargo, después de la aplicación los riesgos psicosociales se redujeron en función que el 71.4% presentó un nivel de riesgo medio y el 28.5% restante un nivel de riesgo bajo.

**Tabla 3:** *Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de exigencias psicológicas en empleados de una empresa del rubro agroindustrial.*

Dimensión	Pre test		Pos test		T	P
	M	D.E	M	D.E		
Exigencias psicológicas	9.7	2.6	9.8	1.61	-0.252 > t <sub>(c)</sub> 1.69	0.803

**Nota.** M: Media; D.E: Desviación Estándar; t: Prueba de Student

En la tabla 3 se observa que según la prueba T-Student, antes de aplicar el programa los empleados presentaron un promedio de la dimensión de exigencias psicológicas de 9.7 (pre test) y posterior al desarrollo del programa el promedio que alcanzaron aumentó a 9.8 (pos test) esta discrepancia de acuerdo a la prueba de T de Student ( $t = -0.252$ ) revela que no existe evidencia estadística que comprueba un impacto significativo del programa en la disminución de las exigencias psicológicas en los empleados ( $p = 0.803$ ).

**Tabla 4:** Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades en empleados de una empresa del rubro agroindustrial.

Dimensión	Pre test		Pos test		T	P
	M	D.E	M	D.E		
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	6.06	2.3	7.6	1.7	3.150 > t <sub>(c)</sub> 1.69	0.003

**Nota.** M: Media; D.E: Desviación Estándar; t: Prueba de Student

En la tabla 4 se observa que según la prueba T-Student, antes de aplicar el programa los empleados presentaron un promedio en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades de 6.06 (pre test) y posterior al desarrollo del programa el promedio que alcanzaron aumentó a 7.6 (pos test) esta diferencia de acuerdo a la prueba de T de Student ( $t = 3.150$ ) revela que existe evidencia estadística de un impacto significativo del programa de resiliencia ( $p = 0.003$ ) pero se reportó un incremento en el nivel de riesgo de la dimensión después de la aplicación del programa.

**Tabla 5:** Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en empleados de una empresa del rubro agroindustrial.

Dimensión	Pre test		Pos test		T	P
	M	D.E	M	D.E		
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	5.086	2.64	2.628	1.40	5.050 > t <sub>(c)</sub> 1.69	0.000

**Nota.** M: Media; D.E: Desviación Estándar; t: Prueba de Student

En la tabla 5 se observa que según la prueba T-Student, antes de aplicar el programa los empleados presentaron un promedio en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo de 5.086 (pre test) y posterior al desarrollo del programa el promedio que alcanzaron fue de 2.628 (pos test) esta discrepancia de acuerdo a la prueba de T de Student (t = 5.050) comprueba que desde una perspectiva estadística el programa de resiliencia ha tenido un impacto significativo en la mejora del apoyo social en la empresa y la percepción de calidad de liderazgo por parte de los empleados (p = 0.000).

**Tabla 6:** Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de compensaciones en empleados de una empresa del rubro agroindustrial.

Dimensión	Pre test		Pos test		T	P
	M	D.E	M	D.E		
Compensaciones	5.09	2.64	2.63	1.40	5.23 > t(c) 1.69	0.000

**Nota.** M: Media; D.E: Desviación Estándar; t: Prueba de Student

En la tabla 6 se observa que según la prueba T-Student, antes de aplicar el programa los empleados presentaron un promedio en la dimensión de compensaciones de 5.09 (pre test) y posterior al desarrollo del programa el promedio que alcanzaron fue de 2.63 (pos test) esta diferencia de acuerdo a la prueba de T de Student ( $t = 5.23$ ) comprueba que el programa ha tenido un impacto altamente significativo en la mejora de las compensaciones según la percepción de los empleados ( $p = 0.000$ ) evidenciando que el programa de resiliencia ha sido efectivo en la mejora de la dimensión de compensaciones y es un aspecto crucial para la satisfacción laboral y la reducción de riesgo psicosocial.

**Tabla 7:** Efectividad de la aplicación del programa de resiliencia en la dimensión de doble presencia en empleados de una empresa del rubro agroindustrial.

Dimensión	Pre test		Pos test		T	P
	M	D.E	M	D.E		
Doble presencia	3.57	1.73	2.20	1.13	4.824 > t <sub>(c)</sub> 1.69	0.000

**Nota.** M: Media; D.E: Desviación Estándar; t: Prueba de Student

En la tabla 7 se observa que según la prueba T-Student, antes de aplicar el programa los empleados presentaron un promedio en la dimensión de doble presencia de 3.57 (pre test) y posterior al desarrollo del programa el promedio que alcanzaron fue de 2.20 (pos test) esta diferencia de acuerdo a la prueba de T de Student ( $t = 4.824$ ) comprueba que el programa ha tenido un impacto altamente significativo en la reducción de la doble presencia percibida por los empleados ( $p = 0.000$ ) evidenciando que el programa de resiliencia ha sido efectivo en la mejora de la dimensión y es importante su ejecución para lograr el equilibrio entre el ámbito laboral y personal de los empleados.

## V. DISCUSIÓN:

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el efecto de la aplicación de un programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo. De acuerdo con los hallazgos obtenidos, se pudo concluir que la aplicación del programa de resiliencia ha generado un impacto de manera global altamente significativo ( $t = 2.86$ ) puesto que es efectivo en la prevención de riesgo psicosocial en empleados, esto confirma la hipótesis formulada en la investigación.

Este resultado defiende a la teoría, puesto que los autores manifiestan que la existencia de una situación adversa que ocasiona pérdida, riesgo o daño puede transformarse y significar el uso de la capacidad de resiliencia, que al aparecer frenaría los daños en la persona y por el contrario transformaría de manera positiva constituyendo esto una forma de superar (Wollin y Wollin, 1993).

De igual manera es similar a los hallazgos obtenidos por Arenas y Andrade (2019) y Lopez et. al (2022) quienes encontraron en sus resultados presencia de riesgos psicosociales a los que estaban expuestos los trabajadores y plantearon que es primordial que diferentes demandas académicas, profesionales y legales atiendan la salud laboral mediante un procedimiento de intervención de programas de promoción y/o prevención que cubran áreas y dimensiones que se encuentran en alto riesgo en las empresas.

En lo que corresponde al primer objetivo específico, evaluar el nivel de riesgo psicosocial antes y después de la aplicación del programa de resiliencia en el riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial, se evidenció que antes de la aplicación del programa de resiliencia el 17.14% de los empleados presentaban un nivel de riesgo alto, 62.86% evidenció un nivel de riesgo medio y el 20% se ubicó en un nivel de riesgo bajo posteriormente a la aplicación del programa se evidenció un 71.43% en un nivel de riesgo alto y el 28.57% en un nivel de riesgo bajo. Este hallazgo tiene similitud con los resultados de Sánchez (2019) quien en su investigación encontró que el 69.2% de los trabajadores se encontraban expuesto a un nivel de riesgo alto afectando el desarrollo laboral, lo que afecta su salud física, condición psicológica y social, por ende, sugiere la

implementación de programas de intervención para la atención del riesgo psicosocial.

En relación al segundo objetivo específico, demostrar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de exigencias psicológicas en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial, los hallazgos que se obtuvieron fueron que no existe evidencia estadística que compruebe un impacto significativo del programa en la reducción de las exigencias psicológicas en los empleados ( $p = 0.803$ ). Este resultado defiende la teoría en donde Karasek y Theorell (1990) refieren que las personas que presentan niveles medios o altos en la dimensión de exigencias psicológicas no suelen sufrir daños puesto que desarrollan comportamientos con una adecuada resiliencia que los ayuda a enfrentar dificultades, en este caso en la investigación antes y después de la aplicación del programa la mayoría de los empleados se encuentran en un nivel de riesgo medio por ello no se evidencia un impacto en esta dimensión.

En relación al tercer objetivo específico, determinar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial, se logró comprobar que existe evidencia estadística de un impacto significativo del programa de resiliencia ( $p = 0.003$ ) después de su aplicación en la dimensión. Este resultado es similar a los hallazgos de Rodríguez (2020) y Palomo et. al. (2018) quienes encontraron como resultados que la mayoría de los trabajadores estaban expuestos a la dimensión de trabajo activo – habilidades de desarrollo que es una de las más crítica en sus hallazgos y por ello sugieren que se planteen trabajos de investigación en donde se busque la relación con otras variables como satisfacción laboral y resiliencia, a su vez la ejecución de programas de prevención o protección en la salud de los trabajadores para la disminución del riesgo psicosocial y sus dimensiones.

En el cuarto objetivo específico, identificar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial, se obtuvo como resultado que desde una perspectiva estadística el programa de resiliencia ha tenido un impacto significativo en la mejora del apoyo social

en la empresa y la percepción de calidad de liderazgo por parte de los empleados ( $p = 0.000$ ). Este resultado es respaldado por la teoría de Karasek y Theorell (1990) quienes mencionan que la existencia de una relación positiva entre las dos primeras dimensiones brinda la oportunidad de que el empleado logre desarrollarse y genere un ambiente de confianza con su entorno laboral, a su vez tener un grado de satisfacción laboral ya que se siente en un ambiente en el que recibe apoyo y puede crecer profesionalmente.

De igual manera es similar a los resultados obtenidos por Palomo et. al. (2018) quienes manifiestan que las dimensiones de apoyo social en la empresa - calidad del liderazgo, trabajo activo - posibilidades de desarrollo y compensaciones son las áreas en las que se agrupan los riesgos psicosociales asociados con el trabajo y reflejan la intervención de estos aspectos que los empleados consideran que dañan su satisfacción laboral, por ende, proponen que la compañía debe tener en cuenta los resultados para desarrollar intervenciones y de igual manera modificar y/o ajustar las leyes laborales con el fin de lograr mejores condiciones laborales.

En relación al quinto objetivo específico, demostrar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de compensaciones en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial, se obtuvo como resultado que el programa ha tenido un impacto estadísticamente significativo en la mejora de las compensaciones según la percepción de los empleados ( $p = 0.000$ ) evidenciando que esta dimensión es un aspecto crucial para la satisfacción laboral y la reducción de riesgo psicosocial. Este hallazgo es respaldado por las bases teóricas de Gil (2012) quien menciona que en algunos estudios los trabajadores prefieren laborar en un ambiente cálido, de confianza y tener buenas relaciones con sus compañeros que tener un aumento salarial, ya que de cierta forma al sentirse tranquilos laborando están siendo recompensados y recibiendo un valor por su trabajo, puesto que después de la aplicación del programa existieron cambios notorios en el clima laboral de los empleados.

Finalmente, en relación al sexto objetivo específico, probar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de doble presencia en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial, se obtuvo como

resultado que el programa ha tenido un impacto estadísticamente significativo en la reducción de la doble presencia percibida por los empleados ( $p = 0.000$ ). Este hallazgo es respaldado por el modelo de Wolin y Wolin (1993) quienes manifiestan que la resiliencia es la capacidad de tener la fuerza para soportar la adversidad, soportar el sufrimiento y encontrar soluciones utilizando los propios recursos y estrategias para afrontar las situaciones difíciles, por ello el programa de resiliencia ha sido efectivo en la mejora de la dimensión y su ejecución ha logrado que los empleados descubran nuevas formas de poder atender las necesidades mediante el equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, es importante mencionar que los datos son de gran relevancia para los expertos de la salud mental, puesto que se aportan conocimientos nuevos de la problemática y la efectividad de la intervención desde la capacidad de resiliencia.

## **VI. CONCLUSIONES:**

1. Los resultados obtenidos según la prueba T-Student evidencian que el programa de resiliencia es efectivo en la prevención de los riesgos psicosociales, puesto que ha generado un impacto de manera global altamente significativo en la disminución de riesgos psicosociales presentes en los empleados ( $p = 0.007$ ).
2. Los hallazgos evidencian que el riesgo psicosocial antes de la aplicación del programa de resiliencia, el 17.1% presentaba un nivel de riesgo alto, el 62.08% un nivel de riesgo medio y un 20% de los empleados se situaron en un nivel de riesgo bajo, sin embargo, después de la aplicación los riesgos psicosociales se redujeron en función que el 71.4% presentó un nivel de riesgo medio y el 28.5% restante un nivel de riesgo bajo.
3. El programa de resiliencia según la evidencia estadística comprueba que no ha generado un impacto significativo en la atención de las exigencias psicológicas en los empleados ( $p = 0.803$ ).
4. El programa de resiliencia según la evidencia estadística genera un impacto significativo en atención de la dimensión de trabajo activo y habilidades de desarrollo ( $p = 0.003$ ).
5. El programa de resiliencia desde una perspectiva estadística tiene un impacto significativo en la mejora del apoyo social en la empresa y la percepción de calidad de liderazgo por parte de los empleados ( $p = 0.000$ ).
6. Se comprueba que el programa de resiliencia genera un impacto altamente significativo en la mejora de las compensaciones según la percepción de los empleados ( $p = 0.000$ ).
7. El programa de resiliencia tiene un impacto altamente significativo en la reducción de la doble presencia percibida por los empleados ( $p = 0.000$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES:**

Al culminar con la investigación, se recomienda:

1. A las instituciones gubernamentales que son las encargadas de atender el riesgo psicosocial en las empresas, realizar el seguimiento y capacitar al área de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo para generar programas de intervención en la salud ocupacional con el fin de promover el bienestar integral de los empleados.
2. Realizar la aplicación del instrumento (Suseso Ista 21) dentro de 3 meses para corroborar que los resultados de la investigación perduren en el tiempo.
3. Ejecutar el programa de resiliencia en otras poblaciones con realidades problemáticas similares y de esta manera contrastar la eficacia frente a la atención de riesgo psicosocial.
4. A la población científica generar mayor conocimiento de ambas variables con la finalidad de tener variedad de instrumentos ya validados que se puedan aplicar en diferentes realidades.
5. El programa de resiliencia no se debe utilizar con otras poblaciones sin antes comprobar su efectividad, ya que esta investigación demuestra la atención satisfactoria en poblaciones del área agroindustrial con personal que presenta ciertos riesgos psicosociales por la misma realidad expuesta.
6. A futuros colegas se recomienda realizar más investigaciones y abordar aún más ambas variables en conjunto puesto que existe escasa información sobre la efectividad de programas en la intervención.
7. A la empresa debe promover e informar a los empleados sobre los riesgos psicosociales con el fin de ser identificados a tiempo para ser atendidos y disminuir la presencia de los mismos.

## REFERENCIAS:

- Arenas, F. y Andrade, V. (2019). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), 99-113
- Bastida de Miguel, A. (2012). Estrés, ansiedad, recopilación de síntomas y alternativas psicoterapéuticas. Recuperado de:  
<http://www.psicologiaonline.com/autoayuda/estres-ansiedad/>
- Bazán, G. (2016). Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016. (Tesis de Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Blanco, G. (2011). Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2011;12(2):35-45.
- Carretero, R., (2010). Resiliencia, una visión positiva para la prevención e intervención desde los servicios sociales. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 27 (3)
- Chirinos, B. (2022). *Riesgo psicosocial y resiliencia en los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría, Lima* (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud). Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97154/Chirinos\\_BMF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97154/Chirinos_BMF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Coduti, P. y Cols (2013). Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Mendoza, Argentina.
- Cox, T. y Rial, E. (2000). Risk management, psychosocial hazards and work stress. In J. Rantanen & S. Lehtinen, *Psychological Stress at Work*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Cox, T., Griffiths, A. & Leka, S. (2005). *Work organization and work related stress*. Oxford: Blackwell.
- Darr, W. y Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a meta analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293-318. doi: 10.1037/a0012639
- Fernández, R. (2006). *Sistemas de Gestión de la Calidad, Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales*. España: Editorial ECU
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. Perú, Med. Exp. Salud Pública*, 29(2)
- González, D. (2007). *Ergonomía y psicología*. (3era ed.). Madrid: Fundación Confemental
- Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería, Lima*. (Tesis de maestría). Recuperado de:  
<https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/645>

- Gutierrez, A. & Vilorio, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.14482/sun.30.1.4340>
- Hernández, F., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ed.). México: UCA.
- Izquierdo, F. M. (2012). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado de: <http://www.psicología-online.com/ebooks/riesgos>.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic.
- Lee, H. y Kerlinger, F. (2001). *Investigación del comportamiento*. (4. ed). México: McGrallHill
- Leyton, C., Valdéz, S., y Huerta, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 31-40. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v19n1/0124-0064-rsap-19-01-00031.pdf>.
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista psicológica: edupsykhe*, vol. 3, p 95- 108
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Montalvo, E., Guerrero, E., Rodríguez, M., Agudo, J., Moreno, J., & Paredes, D. (2020). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21.
- Moreno, B. y Baez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Neffa, J. (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, (11), 65-104.
- Oficina Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:msGNjQILpJwJ>
- Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*. 3, 3–4.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

- Palomo, G., Carrasco, J., Bastias, A., Méndez, M. & Jiménez, A. (2015) Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Pública*;37(4/5) 301-307. Recuperado de: [http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1020-49892015000400017](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892015000400017)
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W., & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*, 12 (29), 1-8
- Peiro, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179- 186.
- Pérez, J. (2018). Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- Quiñones, D., Beltrán, K., Matabanchoy, M. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico. Colombia: *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*
- Quispe, F. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral en los trabajadores*. (Tesis de maestría).
- Ramos, V. (2021). Identificación de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la salud y la educación del sector norte de la ciudad de Quito durante el año 2021.
- Reyes K., Ruiz N. y Gallegos R. (2019). Evaluación de riesgos psicosociales presentes en trabajadores de una industria de manufactura,(Tesis de licenciatura). DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.15.69155>
- Richaud, M. (2007). La ética en la investigación psicológica. *CONICET*. 1, 5-18. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/259/25913121002.pdf>
- Rodríguez, M. (junio de 2020). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral revista venezolana*, 2(3), 127-141
- Ruiz, C. y Gallego, A. (2022). Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia: Fisioterapia.
- Ruiz, G. y López, A. (2012). Resiliencia psicológica y dolor crónico. *Escritos de Psicología (Internet)*, 5(2), 1-11. Recuperado de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S198938092012000200001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S198938092012000200001&script=sci_arttext&tlng=pt).
- Sánchez, R. (2019) Riesgos psicosociales intralaborales en el potencial humano de la Autoridad Regional Ambiental, Arequipa (Tesis de Licenciatura)
- Singh, A. (1998). Supervision and organizational effectiveness: Role conflict as a

- moderator. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 24(1-2), 19-25. Recuperado de: <http://medind.nic.in/imvw/imvw7911>
- Suarez, M. y Angel, P. (2020). Descripción riesgo psicosocial intralaboral en una microempresa de confección en Bogotá 2020.
- Superintendencia de Seguridad Social (2013) Manual de uso del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-338.
- Truffino, J. C. (2010). Resiliencia: una aproximación al concepto. *Revista de Psiquiatría y Salud mental*, 3(4), 145-151. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1888989110000741>
- Uribe, A. y Martínez, A. (2017). Relación entre características resilientes y riesgo psicosocial en personas con discapacidad. *Revista Colombiana De Rehabilitación*, 16(2), 106-115. Recuperado de: <https://doi.org/10.30788/RevColReh.v16.n2.2017.187>
- Valarezo, J. (2016). *Identificación de mecanismos de protección y resiliencia que surgen frente a la exposición a factores de riesgo psicosocial para elaborar un programa de detección, prevención y control de factores de riesgo en la empresa florícola Santa Mónica, Ecuador*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6444>
- Valverde, B. (2022). *Riesgos psicosociales y bienestar psicológico en trabajadores de una cadena de supermercados, Arequipa*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12949/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Calcina\\_Soto\\_2022](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12949/1/IV_FHU_501_TE_Calcina_Soto_2022)
- Wolin, S. J. y Wolin, S. (1993). *The resilient self*. New York: Willard.

## **ANEXOS**

## Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

### Título: Programa de resiliencia en la prevención de Riesgo Psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la efectividad de un programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo?	<b>Objetivo general:</b> Determinar el efecto de la aplicación de un programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.	<b>Hipótesis alterna:</b> Existe efecto en la aplicación de un programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.  <b>Hipótesis nula:</b> No existe efecto en la aplicación de un programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del rubro	<b>Variable 1:</b>  Programa de resiliencia	Técnica respiración enfocada en el corazón. Técnica "Centrar, Sostener y Expandir". Técnica pausa y pregunta al corazón. Técnica de comunicación en coherencia. Técnica balance interior. Técnica mapa del agotamiento a la renovación. Técnica para drenar y renovar energía. Técnicas de motivación en el trabajo. Ejercicios y entrenamiento en el autocontrol emocional. Estrategias de afrontamiento al estrés.	No aplica	<b>Tipo de investigación:</b>  - Aplicada.  <b>Nivel de investigación:</b>  - Experimental.  <b>Diseño:</b>  - Pre experimental.  <b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b>  <b>Técnica:</b>  - Programa de resiliencia de 12 sesiones. - Encuesta.
				<b>Variable 2:</b>  Riesgo psicosocial		
	<b>Objetivos específicos:</b> Evaluar el nivel de riesgo psicosocial antes y después de la aplicación del programa de resiliencia en el riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Inf luencia. Control sobre el tiempo de trabajo. Posibilidades de desarrollo en el	<b>Instrumento:</b>

	<p> Demostrar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de exigencias psicológicas en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.</p> <p> Determinar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.</p> <p> Identificar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.</p> <p> Demostrar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de compensaciones en los empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.</p> <p> Probar la efectividad del programa de resiliencia en la dimensión de doble presencia en los</p>	agroindustrial de Trujillo.			trabajo. Sentido del trabajo. Integración en la empresa	<p>- Cuestionario Suseso – Ista 21 (Chirinos, 2022).</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Determinada por los 35 trabajadores de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo según los criterios de inclusión y exclusión.</p>
				Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad del rol. Conflicto del rol. Calidad de liderazgo. Calidad de la relación con los superiores. Calidad de la relación con compañeros de trabajo.	
				Compensaciones	Estima. Inseguridad respecto del contrato de trabajo. Inseguridad respecto de las características del trabajo.	
				Doble presencia	Preocupaciones por tareas domésticas.	

	empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.					
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo N° 02: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
PROGRAMA DE RESILIENCIA (Variable independiente)	Es un programa que tiene como finalidad promover un efecto de cambio y prevención, mediante técnicas de carácter psicológico para manejar los riesgos psicosociales en los colaboradores.	El programa de prevención se ejecutó usando técnicas y estrategias que se fundamentan en el trabajo para desarrollar la capacidad de resiliencia en situaciones de estrés y de riesgo, estuvo conformado por 12 sesiones las cuales tuvieron una duración de 45 minutos se realizaron 3 veces por semana.	Doble presencia	Preocupaciones por tareas domésticas.	19; 20	Nominal
			Técnica respiración enfocada en el corazón. Técnica “Centrar, Sostener y Expandir”. Técnica pausa y pregunta al corazón. Técnica de comunicación en coherencia. Técnica coherencia rápida. Técnica balance interior. Técnica mapa del agotamiento a la renovación. Técnica para drenar y renovar energía. Técnicas de motivación en el trabajo. Técnicas de control. Ejercicios y entrenamiento en el autocontrol emocional. Estrategias de afrontamiento al estrés. Técnicas de motivación en el trabajo.	No aplica	No aplica	
RIESGO PSICOSOCIAL (Variable dependiente)	Interacciones de los empleados con el ambiente de trabajo, las habilidades, las necesidades, la cultura y el entorno personal externo al empleado. Incluye en la salud, el	Se asumen las puntuaciones del Cuestionario Suseso – Ista 21 versión corta con 20 preguntas en una escala de tipo Likert con niveles de riesgo	Exigencias psicológicas	E. cuantitativas. E. cognitivas. E. sensoriales. E. emocionales. E. de esconder emociones	1; 2; 3; 4; 5	Ordinal
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia. Control sobre el tiempo de trabajo. Posibilidades de desarrollo en el trabajo. Sentido del trabajo. Integración en la empresa.	6; 7; 8; 9; 10	

desempeño y la satisfacción laboral de los empleados en función del reconocimiento y la experiencia (Organización Internacional del Trabajo, 1986).	bajo, riesgo medio y riesgo alto.	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad del rol. Conflicto del rol. Calidad de liderazgo. Calidad de la relación con los superiores. Calidad de la relación con compañeros de trabajo.	11; 12; 13; 14; 15
		Compensaciones	Estima. Inseguridad respecto del contrato de trabajo. Inseguridad respecto de las características del trabajo.	16; 17; 18

**Anexo N° 3: Instrumento de recolección de datos: Cuestionario de Riesgo Psicosocial**

<b>Exigencias Psicológicas</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿Tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general ¿Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo ¿Tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero (a)?					
8	Su trabajo ¿Permite que aprenda cosas nuevas?					
9	¿Las tareas que hace le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?					
<b>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</b>						
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿recibe ayuda y apoyo de su jefe (a) o superior (a) inmediato?					
14	¿Entre compañeros (as) se ayudan en el trabajo?					
15	¿Sus jefes inmediatos resuelven bien los conflictos?					
<b>Compensaciones</b>						
16	¿Está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?					
<b>Doble Presencia</b>						

19	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en casa a la vez?					
20	¿Cuándo está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

## **Anexo N° 4: Modelo de Consentimiento Informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Mediante la presente le invito a participar de la investigación “Programa de resiliencia en la prevención de Riesgo Psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo” cuyo objetivo general es: Determinar el efecto de la aplicación de un programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo. La presente investigación está siendo desarrollada por: Cumplido Angeles Joselin Beatriz, maestriza del programa de posgrado en Maestría en Intervención Psicológica de la Universidad Cesar Vallejo.

Si usted decide participar en la investigación la información que se recoja será confidencial y no se usarán para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas, se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Programa de resiliencia en la prevención de Riesgo Psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de manera online mediante Google Forms.
3. Posteriormente se ejecutará el programa de resiliencia que consta de 10 sesiones, en las que se trabajarán diferentes técnicas y herramientas.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Cumplido Angeles Joselin Beatriz a través del email [psico.cumplido@gmail.com](mailto:psico.cumplido@gmail.com)

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

---

## Anexo N° 5: Matriz de Evaluación por Juicio de Expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGO PSICOSOCIAL

DIMENSIONES		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
exigencias psicológicas		Si	No	Si	No	Si	No
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X	
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X		X		X	
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X		X		X	
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X	
trabajo activo y desarrollo de habilidades		Si	No	Si	No	Si	No
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X		X		X	
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X	
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	X		X		X	
apoyo social en la empresa		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X		X		X	
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	X		X		X	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X	
compensaciones		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X		X		X	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X	
doble presencia		Si	No	Si	No	Si	No
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	X		X		X	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Opinión de aplicabilidad:** Suficiencia

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Datos del juez validador**

**Apellidos y nombres:** Moreno Yauri Arlie

**DNI:** 72123766

**Especialidad del validador:** Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud

**Fecha:** 29/05/2022

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE RIESGO PSICOSOCIAL

DIMENSIONES		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
exigencias psicológicas		Si	No	Si	No	Si	No
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X	
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X		X		X	
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X		X		X	
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X	
trabajo activo y desarrollo de habilidades		Si	No	Si	No	Si	No
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X		X		X	
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X	
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	X		X		X	
apoyo social en la empresa		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X		X		X	
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	X		X		X	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X	
compensaciones		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X		X		X	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X	
doble presencia		Si	No	Si	No	Si	No
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	X		X		X	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Opinión de aplicabilidad:** Suficiencia

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Datos del juez validador**

**Apellidos y nombres:** Francisco Salinas Alan Maninho

**DNI:** 43066027

**Especialidad del validador:** Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud

**Fecha:** 31/05/2022



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGO PSICOSOCIAL

DIMENSIONES		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
exigencias psicológicas		Si	No	Si	No	Si	No
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	✓		✓		✓	
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	✓		✓		✓	
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	✓		✓		✓	
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓		✓		✓	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	✓		✓		✓	
trabajo activo y desarrollo de habilidades		Si	No	Si	No	Si	No
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	✓		✓		✓	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	✓		✓		✓	
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	✓		✓		✓	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	✓		✓		✓	
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	✓		✓		✓	
apoyo social en la empresa		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	✓		✓		✓	
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	✓		✓		✓	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	✓		✓		✓	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	✓		✓		✓	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	✓		✓		✓	
compensaciones		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	✓		✓		✓	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	✓		✓		✓	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	✓		✓		✓	
doble presencia		Si	No	Si	No	Si	No
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	✓		✓		✓	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	✓		✓		✓	

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es Suficiente**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

**Datos del juez validador**

**Apellidos y nombres Mg: Tamayo Ramon, Joseph Antonio**

**DNI: 45162859**

**Especialidad del validador: Licenciado en Tecnología Médica en Optometría**

**/ Magister en Gestión de los Servicios de la Salud**

**Fecha: 02 de junio del 2022.**



Mg. Tamayo Ramon, Joseph Antonio  
DNI: 45162859  
CTMP: 9937

# Anexo N° 6: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&lang=es&o=2268403838&ts=1

feedback studio JOSELIN BEATRIZ CUMPLIDO ANGELES | Programa de resiliencia en la prevención de Riesgo Psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo

**Resumen de coincidencias**  
**17 %**  
Se están viendo fuentes estándar  
  
**Coincidencias**

1	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	tesis.ucsm.edu.pe	1 %
4	hdl.handle.net	1 %
5	docplayer.es	1 %
6	Cristina Pauleth Jimén...	1 %
7	cybertesis.uni.edu.pe	<1 %
8	es.scribd.com	<1 %
9	www.grafitati.com	<1 %
10	Entregado a Instituto S...	<1 %
11	repositorio.unife.edu.pe	<1 %
12	Entregado a Universida...	<1 %
13	pubmed.ncbi.nlm.nih.g...	<1 %
14	www.slideshare.net	<1 %



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

**Programa de resiliencia en la prevención de Riesgo Psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestro (a) en Intervención Psicológica**

**AUTOR:**  
Cumplido Angeles Joselin Beatriz (0000-0001-9687-2564)

**ASESOR (ES):**  
Urquiza Zavaleta Roxana Elisa (0000-0002-6090-6360)  
Merino Hidalgo Darwin Richard (0000-0001-9213-0475)

**LINEA DE INVESTIGACION:**  
Modelo de prevención y promoción

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO - PERU**  
2024

Página: 1 de 37    Número de palabras: 9790    Versión solo texto del informe    Alta resolución    Activado    26°C Soleado    16:15    9/01/2024

## Anexo N° 7: Validez y Confiabilidad de instrumento

**Tabla 8:** Validez del Cuestionario Suseso – Ista 21

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magister	Tamayo Ramón, Joseph Antonio	Aplicable
2	Magister	Moreno Yauri, Arlie	Aplicable
3	Magister	Francisco Salinas, Alan Maninho	Aplicable

*Realizado por: Chirinos (2022)*

**Tabla 9:** Confiabilidad del Cuestionario Suseso – Ista 21

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N° de elementos	Magnitud
,788	20	Alta

*Realizado por: Chirinos (2022)*

**Tabla 10:** Confiabilidad del Cuestionario Suseso – Ista 21

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N° de elementos	Magnitud
,94	20	Muy alta

*Elaboración propia*

## Anexo N° 8: Autorizaciones

### Documento de autorización para la aplicación del instrumento

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA  
DESARROLLO DE TESIS**

Señor:

**Johnny Elvis Nina Ari**

**Gerente General de Agro Frutos de Sol S.A.C.**

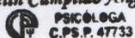
Reciba un cordial saludo;

Yo, Joselin Beatriz Cumplido Angeles, estudiante del programa DE **MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, me presento y dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitar la autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de tesis denominada "**PROGRAMA DE RESILIENCIA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DEL RUBRO AGROINDUSTRIAL DE TRUJILLO**", en la compañía que usted dirige.

El objetivo principal de está investigación es determinar el efecto de la aplicación de un programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial.

En tal sentido, solicité su aprobación y autorización para ejecución de la investigación, así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación asegurándome que la metodología de recolección de datos no represente riesgo alguno, los datos que se otorguen son con fines netamente científicos salvaguardando la integridad, privacidad y anonimato de los participantes.

Atentamente,

  
-----  
**Joselin Cumplido Angeles**  
  
PSICÓLOGA  
C.P.S.P. 47733

## Constancia de Autorización para Desarrollo de la Investigación

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lic. Joselin Beatriz Cumplido Angeles

Psicóloga

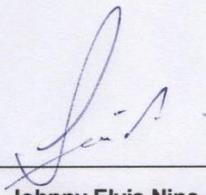
**ASUNTO: SE BRINDA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarla y de igual manera responder favorablemente a su solicitud, brindando la autorización para el desarrollo de su investigación: **Programa de Resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial**, con el fin de aportar al desarrollo integral de los empleados que decidan participar.

De igual manera, le reitero la necesidad de mantener la confidencialidad de la compañía, los datos personales de los empleados y a su vez utilizar los resultados solo con fines académicos.

Sin más que decir, agradezco su interés por contribuir con la empresa y el bienestar psicológico de los empleados.

Atentamente,



---

**Johnny Elvis Nina Ari**

**Gerente General de Agro Frutos de Sol S.A.C.**

## Constancia de Autorización para publicar la identidad de la Empresa

### AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### Datos Generales:

**Nombre de la empresa:** AGRO FRUTOS DEL SOL S.A.C **RUC:** 20606855096

**Nombres y Apellidos:** Nina Ari Johnny Elvis – Gerente General

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), **AUTORIZO** publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

#### Nombre de la Investigación:

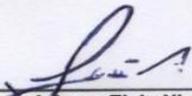
Programa de resiliencia en la prevención de riesgo psicosocial en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.

**Nombre del Programa Académico:** Maestría en Intervención Psicológica

**Autora:** Cumplido Angeles Joselin Beatriz

Soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Trujillo, 20 de noviembre del 2023



Johnny Elvis Nina Ari

Gerente General de Agro Frutos de Sol  
S.A.C.

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo N° 10:

**Tabla 11:** Niveles de las dimensiones de riesgo psicosocial antes y después de la aplicación del programa de resiliencia en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo

Dimensiones	Niveles	Antes		Después	
		Fi	%	Fi	%
Exigencias psicológicas	Riesgo alto	9	25.71%	4	11.43%
	Riesgo medio	15	42.86%	24	68.57%
	Riesgo bajo	11	31.43%	7	20.00%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Riesgo alto	6	17.14%	10	28.57%
	Riesgo medio	14	40.00%	22	62.86%
	Riesgo bajo	15	42.86%	3	8.57%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Riesgo alto	6	17.14%	0	0.00%
	Riesgo medio	19	54.29%	7	20.00%
	Riesgo bajo	10	28.57%	28	80.00%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>
Compensaciones	Riesgo alto	13	37.14%	0	0.00%
	Riesgo medio	15	42.86%	19	54.29%
	Riesgo bajo	7	20.00%	16	45.71%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>
Doble presencia	Riesgo alto	18	51.43%	6	17.14%
	Riesgo medio	15	42.86%	20	57.14%
	Riesgo bajo	2	5.71%	9	25.71%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>

En la tabla 11 se muestra que antes de la aplicación del programa de resiliencia los empleados presentaban un nivel de riesgo alto (51.43%) en la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo y un nivel de riesgo bajo (42.86%) en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades. Por otro lado, según la valoración de los riesgos psicosociales después de la aplicación del programa se aprecia que el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo es la dimensión con mayor prevalencia de riesgo bajo (80.00%), seguido por compensaciones (45.71%).

**Tabla 12:** Prueba de normalidad de los riesgos psicosociales antes y después de la aplicación del programa de resiliencia en empleados de una empresa del rubro agroindustrial de Trujillo.

<b>Pre Test</b>		
<b>Variable / Dimensión</b>	<b>S-W</b>	<b>P</b>
Riesgos psicosociales	.974	.566
Exigencias psicológicas	.934	.048
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	.959	.211
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	.941	.059
Compensaciones	.939	.053
Doble presencia	.938	.048
<b>Pos Test</b>		
<b>Variable / Dimensión</b>	<b>S-W</b>	<b>P</b>
Riesgos psicosociales	.153	.127
Exigencias psicológicas	.164	.119
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	.141	.199
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	.172	.051
Compensaciones	.148	.054
Doble presencia	.227	.051

**Nota.** S-W: Shapiro Wilk

De acuerdo con la tabla 11 se muestra el análisis de normalidad realizado mediante la prueba de Shapiro-Wilk cuyos resultados demuestran en las dimensiones y en la escala total de riesgo psicosocial que los puntajes obtenidos en el instrumento siguen una distribución normal ( $p > 0.05$ ).

**Tabla 13:** Normas de calificación del instrumento por dimensiones: Cuestionario Suseso – Ista 21.

<b>Nivel</b>	<b>EP PD</b>	<b>TADH PD</b>	<b>ASE PD</b>	<b>C PD</b>	<b>DP PD</b>
<b>Bajo</b>	0-8	0-5	0-3	0-2	0-1
<b>Medio</b>	9-11	6-8	4-6	3-5	2-3
<b>Alto</b>	12-20	9-20	7-20	6-12	4-8

**Nota.** EP: Exigencias psicológicas; TADH: Trabajo activo y desarrollo de habilidades; ASE: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; C: Compensaciones; DP: Doble presencia

## **Anexo N° 11: Programa de Resiliencia**

### **I. DATOS GENERALES:**

- **Denominación:** “Soy resiliente”
- **Institución:** Empresa del rubro Agroindustrial
- **Beneficiarios:** Empleados
- **Nro de participantes:** 35
- **Fechas y horario:**
  1. 30/10/2023 – 4:30 pm
  2. 01/11/2023 – 4:30 pm
  3. 02/11/2023 – 4:30 pm
  4. 06/11/2023 – 4:30 pm
  5. 08/11/2023 – 4:30 pm
  6. 10/11/2023 – 4:30 pm
  7. 13/11/2023– 4:30 pm
  8. 15/11/2023– 4:30 pm
  9. 17/11/2023– 4:30 pm
  10. 20/11/2023– 4:30 pm
- **Responsable del programa:** Lic. Joselin Beatriz Cumplido Angeles

### **II. FUNDAMENTACIÓN:**

En la actualidad el rubro agroindustrial está pasando por una situación complicada ya que por el alza de los precios muchas empresas se han visto afectadas al grado de tener que optimizar sus procesos y al realizar ello se han tomado medidas para reducir costos, y han empezado a realizar los despidos de personal de forma masiva.

Esa situación está generando en los colaboradores que experimenten algunos riesgos psicosociales tales como el estrés laboral, inseguridad contractual al no saber qué es lo que va a pasar, burnout y el conflicto familia – trabajo, es por ello que se plantea realizar un programa de resiliencia para prevenir que los niveles de riesgo psicosocial aumenten mediante técnicas y estrategias que ayuden a desarrollar la capacidad de resiliencia.

### **III. OBJETIVOS:**

- **Objetivo general:**

Desarrollar la capacidad de resiliencia como habilidad de afrontamiento a situaciones difíciles en los empleados.

- **Objetivos específicos:**

1. Lograr que los empleados interioricen la técnica de respiración enfocada en el corazón para construir y desarrollar resiliencia.
2. Promover el uso de la técnica pausa y pregunta al corazón desde un estado de coherencia que ayudará a reducir los niveles de estrés.
3. Desarrollar la capacidad de la comunicación efectiva con el fin de comprender la importancia en la prevención de conflictos en situaciones difíciles.
4. Lograr que los empleados interioricen las estrategias de afrontamiento frente a situaciones que les generen estrés.
5. Facilitar a los empleados técnicas de motivación que ayuden a generar un buen ambiente laboral.
6. Lograr que los empleados acumulen energía y recarguen su sistema emocional para construir una nueva línea basal de resiliencia.
7. Crear un estado de fluidez en los empleados mediante estrategias para saber actuar ante las situaciones difíciles equilibrando el balance interior.
8. Lograr que los empleados identifiquen donde gastan energía emocional y como es que afecta al desempeño laboral.
9. Lograr que los empleados aprendan y apliquen las habilidades de manejo de energía con la finalidad de incrementar la capacidad de resiliencia.
10. Aumentar la satisfacción personal consiguiendo un equilibrio y control en las emociones.

#### IV. ACTIVIDADES:

SESIÓN Y DENOMINACIÓN	OBJETIVO	TÉCNICAS	HERRAMIENTA	TIEMPO
Sesión 1: "Respirando con actitud"	Lograr que los empleados interioricen la técnica de respiración enfocada en el corazón para construir y desarrollar resiliencia.	Psicoeducación. Técnica de respiración enfocada en el corazón.	Lluvias de ideas.	45 min.
Sesión 2: "Corazón contento"	Promover el uso de la técnica pausa y pregunta al corazón desde un estado de coherencia que ayudará a reducir los niveles de estrés.	Técnica pausa y pregunta al corazón.	Hoja de trabajo pausa y pregunta al corazón. (Anexo 1)	45 min.
Sesión 3: "Me comunico de forma efectiva en tiempos difíciles"	Desarrollar la capacidad de la comunicación efectiva con el fin de comprender la importancia en la prevención de conflictos en situaciones difíciles.	Técnica de comunicación en coherencia.	Hoja de autorregistro. (Anexo 2)	45 min.
Sesión 4: "Aprendiendo a relajarme"	Lograr que los empleados interioricen las estrategias de afrontamiento frente	Estrategias de afrontamiento al estrés.	Lista de las estrategias de afrontamiento. (Anexo 3)	45 min.

	a situaciones que les generen estrés.		Hoja de autorregistro.	
Sesión 5: “Renovando mi motivación”	Facilitar a los empleados técnicas de motivación que ayuden a generar un buen ambiente laboral.	Técnicas de motivación.	Hoja de trabajo. (Anexo 4)  Lista de cotejo.	45 min.
Sesión 6: “Me reconcilio con mis emociones”	Lograr que los empleados acumulen energía y recarguen su sistema emocional para construir una nueva línea basal de resiliencia.	Técnica “Centrar, Sostener y Expandir”.	Hojas de ejercicio de situaciones que drenan y renovadoras de energía. (Anexo 5)	45 min.
Sesión 7: “Mi equilibrio emocional”	Crear un estado de fluidez en los empleados mediante estrategias para saber actuar ante las situaciones difíciles equilibrando el balance interior.	Técnica balance interior.	Hoja de autorregistro. (Anexo 2)	45 min.
Sesión 8: “Renacer”	Lograr que los empleados identifiquen donde gastan energía	Técnica mapa del agotamiento a la renovación.	Gráfica de los 4 aspectos de la resiliencia. (Anexo 6)  Hoja de trabajo mapa	45 min.

	emocional y como es que afecta al desempeño laboral.		del agotamiento a la renovación. (Anexo 7)	
Sesión 9: "Sellando fugas de energía"	Lograr que los empleados aprendan y apliquen las habilidades de manejo de energía con la finalidad de incrementar la capacidad de resiliencia.	Técnica para drenar y renovar energía.	Hoja de trabajo para sellar las fugas de energía. (Anexo 8)	45 min.
Sesión 10: "Recargando mi sistema emocional"	Aumentar la satisfacción personal consiguiendo un equilibrio y control en las emociones.	Ejercicios y entrenamiento en el autocontrol emocional.	Hoja de trabajo para construir resiliencia. (Anexo 9)  Diario de sentimientos y emociones. (Anexo 10)  Lista de cotejo.	45 min.

**V. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PROGRAMA:**

<b>N°</b>	<b>NOMBRE DE LA SESIÓN</b>	<b>FECHA DE APLICACIÓN</b>
1	“Respirando con actitud”	30/10/2023
2	“Corazón contento”	01/11/2023
3	“Me comunico de forma efectiva en tiempos difíciles”	02/11/2023
4	“Aprendiendo a relajarme”	06/11/2023
5	“Renovando mi motivación”	08/11/2023
6	“Me reconcilio con mis emociones”	10/11/2023
7	“Mi equilibrio emocional”	13/11/2023
8	“Renacer”	15/11/2023
9	“Sellando fugas de energía”	17/11/2023
10	“Recargando mi sistema emocional”	20/11/2023

## VI. DESARROLLO DE SESIONES:

SESIÓN 1: “Respirando con actitud”		
<b>Objetivo:</b> Lograr que los empleados interioricen la técnica de respiración enfocada en el corazón para construir y desarrollar resiliencia.		
FASE	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
Inicio	Para iniciar se realizará la presentación del facilitador y la bienvenida de los participantes, de igual manera se comentará la finalidad del programa, posteriormente se desarrollará la dinámica “Conociéndonos” con el fin de generar un ambiente de confianza entre el grupo, cada participante mencionará sus pasatiempos y hace cuanto tiempo no los realizan.	
Desarrollo	<p>Se realizará psicoeducación con el fin de que los participantes conozcan con profundidad la problemática de riesgo psicosocial, explicando cuales son los riesgos psicosociales que se presentan, los factores, las causas y consecuencias y como se puede prevenir.</p> <p>Posteriormente se explicará la técnica de respiración enfocada en el corazón, la misma que se irá desarrollando con los participantes, se empieza brindando las indicaciones:</p> <p><i>“Comiencen enfocándose en el área alrededor de su corazón, imaginen que su respiración fluye entrando y saliendo de su corazón o del área central de su pecho, respirando un poco más lento y profundo que lo usual, pueden inhalar 5 segundos, exhalar 5 segundos o cualquier ritmo que sea más cómodo para cada uno, se repetirá el ejercicio hasta que los participantes logren conectarse sinceramente con la respiración”.</i></p> <p>Retroalimentación: Este ejercicio puede usarse en el momento en que sucede una situación difícil, por lo tanto, no se necesita parar lo que se está haciendo y cerrar los ojos para practicar, se puede realizar</p>	Proyector.  Parlante.  Lista de cotejo.  Pre test.

	también con los ojos abiertos y en diferentes momentos a través del día y ser consciente de lo que se observa alrededor.	
Cierre	Se realiza la técnica de lluvia de ideas para conocer de que otra forma afrontarían situaciones difíciles y se aplicará una lista de cotejo para obtener información sobre el proceso de aprendizaje de la primera sesión.	

<b>SESIÓN 2: “Corazón contento”</b>		
<b>Objetivo:</b> Promover el uso de la técnica pausa y pregunta al corazón desde un estado de coherencia que ayudará a reducir los niveles de estrés.		
<b>FASE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>
Inicio	Se brindará la bienvenida a la sesión y se iniciará preguntando: <i>¿Pusieron en práctica en algún momento la técnica que se trabajo en la primera sesión?</i> Posteriormente se iniciará explicando el significado de “estado de coherencia” y La gráfica “Emociones y Ritmos Cardíacos”: <i>Se trata de estar en coherencia: el corazón, la mente, las emociones y el cuerpo trabajando juntos en armonía, cuando esto sucede, somos capaces de “tomar el control” de nosotros mismos y mantener la calma.</i>	Proyector.  Parlante.
	Se inicia explicando que es la técnica de “pausa y pregunta al corazón” y cuál es su importancia, es una técnica de usos múltiples que puede utilizarse en el momento en que se requiera, para ver las cosas más claramente y detener el desgaste de energía. Posteriormente se entregará y explicará la hoja de trabajo a cada participante: <i>Paso 1: Reconoce la situación difícil y cualquier actitud o sentimiento relacionado con ella.</i>	Gráfica emociones y ritmos cardíacos.

Desarrollo	<p><i>Paso 2: Enfoca tu atención en el área del corazón y realiza la técnica de respiración enfocada en el corazón.</i></p> <p><i>Paso 3: Haz un intento sincero de experimentar un sentimiento regenerativo, tal como aprecio o cariño por alguien o algo en tu vida.</i></p> <p><i>Paso 4: Desde este lugar más objetivo, pregúntate: ¿Cuál sería una actitud, acción o solución más eficiente o efectiva?</i></p> <p><i>Paso 5: Calmadamente observa cualquier cambio sutil en las percepciones, actitudes o sentimientos.</i></p> <p><i>Paso 6: Comprométete a mantener los cambios de actitud benéficos y de actuar en base a las nuevas perspectivas que experimentaste al llenar tu hoja de trabajo.</i></p>	Hoja de trabajo “Pausa y Pregunta al Corazón”.
Cierre	¿Qué hemos aprendido en esta sesión? ¿Qué es lo diferente que aprendimos en esta sesión a comparación de la sesión anterior?	

<b>SESIÓN 3: “Me comunico de forma efectiva en tiempos difíciles”</b>		
<b>Objetivo:</b> Desarrollar la capacidad de la comunicación efectiva con el fin de comprender la importancia en la prevención de conflictos en situaciones difíciles.		
<b>FASE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>
Inicio	Se brindará la bienvenida a la sesión y se iniciará preguntando: <i>¿Si alguna vez en su vida han tenido una conversación frustrante, donde alguien no entendió lo que se estaba diciendo? ¿Te molestó o “se te resbaló”? ¿Seguiste como si nada, sin entender ni tener claro el mensaje?</i>	
	Desarrollo de la técnica comunicación con coherencia, se inicia explicando en que consiste, como utilizarla y cuál es el beneficio de ponerla en práctica:	

Desarrollo	<p><i>Está técnica trae el estado de coherencia a las comunicaciones y puede utilizarse en cualquier situación, esta técnica que aprenderás a continuación, es una herramienta importante para utilizar al hablar con alguien:</i></p> <p><i>Paso 1: Cambia hacia un estado de coherencia en el corazón antes de iniciar la comunicación para compartir y recibir efectivamente la información.</i></p> <p><i>Paso 2. Escucha la esencia de lo que se está diciendo sin hacer juicios o dejarte llevar hacia el drama antes de que la comunicación haya finalizado.</i></p> <p><i>Sugerencia: Recuerda re-centrarte en tu corazón si empiezas a sobre reaccionar o perder balance emocional. Habla en un tono sincero y considera lo que vas a decir y cómo puede afectar a otros.</i></p> <p><i>Paso 3: Durante una comunicación importante o sensible es muy efectivo confirmar la esencia de lo que escuchaste para asegurar un entendimiento mutuo. Pero, cuando se está en una comunicación apresurada, este es el paso que la mayoría olvidamos.</i></p> <p><i>Recuerda: Cuando callamos el ruido en la mente y las emociones, nos permitimos estar más sintonizados a nuestras propias percepciones antes de hablar, y escuchamos verdaderamente lo que otros están tratando de decir.</i></p>	<p>Proyector.</p> <p>Parlante.</p> <p>Hoja de autorregistro.</p>
Cierre	<p>Valoración: Experiencia del 1 al 5</p> <p><i>¿Qué aprendizaje te llevas de esta sesión? - ¿Cómo te has sentido?</i></p> <p>Tarea: Poner en práctica la técnica en el transcurso de la semana y anotarlo en una hoja de autorregistro.</p>	

### SESIÓN 4: “Aprendiendo a relajarme”

**Objetivo:** Lograr que los empleados interioricen las estrategias de afrontamiento frente a situaciones que les generen estrés.

FASE	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
Inicio	<p>Se brindará la bienvenida a la sesión.</p> <p>Revisión de la tarea.</p> <p><b>Breve introducción:</b> Para poder aprender a combatir el estrés podemos utilizar diferentes técnicas que nos van a ayudar a conseguir un hábito de vida saludable, existen varias técnicas que ayudan como la inoculación al estrés mediante la modificación de la conducta, técnicas de solución de problemas entre otras.</p>	
Desarrollo	<p>Se inicia explicando los pensamientos erróneos o distorsionados:</p> <p><i>¿Qué son las distorsiones cognitivas?</i></p> <p><i>Tipos de pensamientos distorsionados.</i></p> <p><i>¿Cómo combatir los pensamientos distorsionados?</i></p> <p>Posteriormente se explica el modelo ABC y como ponerlo en práctica para trabajar en los pensamientos distorsionados que surgen en situaciones que nos generan estrés usando los pensamientos de afrontamiento:</p> <p>A: Acontecimiento Activador.</p> <p>B: Creencias.</p> <p>C: Consecuencia emocional y conductual.</p> <p>Pensamientos de afrontamiento: Los pensamientos de afrontamiento están diseñados para suavizar tus emociones cuando te encuentres en una situación de angustia.</p>	<p>Proyector.</p> <p>Parlante.</p> <p>Lista de las estrategias de afrontamiento.</p> <p>Hoja de autorregistro.</p>

	Finalmente se comparten las estrategias de afrontamiento: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coping centrado en el problema.</li> <li>2. Coping centrado en las emociones.</li> </ol>	
Cierre	Tarea a casa: Recordar las estrategias de afrontamiento y poner en práctica con diversas situaciones que se presenten durante la semana.	

<b>SESIÓN 5: "Renovando mi motivación"</b>		
<b>Objetivo:</b> Facilitar a los empleados técnicas de motivación que ayuden a generar un buen ambiente laboral.		
<b>FASE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>
Inicio	Se brindará la bienvenida a la sesión. Revisión de la tarea. Se inicia preguntando: <i>¿Estoy preparado para desempeñar mi labor de forma óptima? ¿Qué cursos te gustaría realizar para mejorar tu trabajo? ¿Qué te motivaría en esta etapa de tu vida?</i> Con el fin de conocer las necesidades de los empleados.	
Desarrollo	Se inicia trabajando un ejercicio práctico de reflexión personal para mejorar la motivación en el trabajo utilizando la hoja de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Objetivos que me planteo en mi trabajo.</i></li> <li>- <i>Fortalezas y debilidades personales.</i></li> <li>- <i>Valoración de ellas respecto a mi trabajo.</i></li> <li>- <i>Qué puedo potenciar con mis fortalezas.</i></li> <li>- <i>Qué puedo mejorar con mis debilidades.</i></li> </ul>	Proyector.  Parlante.  Hoja de trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Expectativas semanales.</i></li> <li>- <i>Objetivos a largo plazo.</i></li> </ul> <p><i>Es necesario realizar una valoración a final de la semana de los objetivos conseguidos y de la actuación personal.</i></p> <p>Retroalimentación: La motivación es una estrategia para establecer, mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses de la organización.</p>	Lista de cotejo.
Cierre	Lista de cotejo para comprobar las características deseables en el proceso de aprendizaje de la sesión.	

<b>SESIÓN 6: “Me reconcilio con mis emociones”</b>		
<b>Objetivo:</b> Lograr que los empleados acumulen energía y recarguen su sistema emocional para construir una nueva línea basal de resiliencia.		
<b>FASE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>
Inicio	<p>Se brindará la bienvenida a la sesión.</p> <p><b>Breve introducción:</b> Construir una nueva línea basal es como tender un nuevo cimiento o descargar un nuevo sistema operativo, significa que las cosas que antes te afectaban ya no te molestan con facilidad. Empiezas a ver las cosas desde otro punto de ajuste, también notarás que tienes más energía y que fluyes durante el día, manejando las cosas que surgen de manera óptima y con control de tus emociones.</p>	<p>Proyector.</p> <p>Parlante.</p> <p>Hoja de</p>
	Se ejecuta la técnica Centrar, Sostener y Expandir:	ejercicio de situaciones

Desarrollo	<p><i>Paso 1: Enfoca tu atención en el área del corazón. Imagina que tu respiración fluye entrando y saliendo de tu corazón o del área central de tu pecho, respirando un poco más lento y profundo que lo usual.</i></p> <p><i>Paso 2: Activa y mantén un sentimiento regenerativo, tal como el aprecio, cariño o compasión.</i></p> <p><i>Paso 3: Irradia ese sentimiento renovador hacia ti mismo y hacia otros.</i></p> <p><i>Utiliza la técnica de 5 a 15 min. varias veces a la semana para mantener y construir tu línea basal de coherencia. De esta forma acumularás energía y logras recargar tu sistema emocional.</i></p>	que drenan y renovadoras de energía.
Cierre	De forma individual los empleados desarrollan la hoja de ejercicio de situaciones que drenan y renovadoras de energía.	

### SESIÓN 7: “Mi equilibrio emocional”

**Objetivo:** Crear un estado de fluidez en los empleados mediante estrategias para saber actuar ante las situaciones difíciles equilibrando el balance interior.

FASE	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
Inicio	<p>Se brindará la bienvenida a la sesión.</p> <p>Se inicia preguntando: <i>¿Cómo las situaciones difíciles? ¿Sabes que es el balance interior?</i></p> <p><b>Breve introducción:</b> El estado de balance interior es un estado altamente regenerativo que nos ayuda a fluir con mayor facilidad a través de los retos y contribuye en la construcción de la capacidad de resiliencia.</p> <p>Es un balance entre la mente y las emociones que nos permite tener acceso a una sensación de tranquilidad mientras estamos activos de aquí para allá.</p>	
	Se ejecuta la técnica Balance interior:	

Desarrollo	<p><i>Paso 1. Enfoca tu atención en el área del corazón. Imagina que tu respiración fluye entrando y saliendo de tu corazón o del área central de tu pecho, respirando un poco más lento y profundo que lo usual. Sugerencia: Inhala 5 segundos, exhala 5 segundos (o cualquier ritmo que te sea más cómodo).</i></p> <p><i>Paso 2. Con cada respiración, atrae el sentimiento de balance interior para equilibrar tu energía mental y emocional.</i></p> <p><i>Paso 3. Establece una intención verdadera de anclar el sentimiento de balance interior mientras participas en tus proyectos, retos o interacciones diarias.</i></p> <p>El tener una actitud de balance interno nos ayuda a recordar que no tenemos que imbuirnos dentro del drama diario o emociones desgastantes como la preocupación, miedo, impaciencia y juicio. Respirar en balance interior nos ayuda a sostener la alineación entre nuestro corazón y emociones cuando estamos tomando decisiones, comunicándonos y haciendo planes. Nos da una pausa extra para actuar conscientemente en vez de reaccionar mecánicamente, repitiendo los mismos patrones de estrés.</p>	Proyector.  Parlante.  Hoja de autorregistro.
Cierre	<p><i>¿Qué aprendizaje te llevas de esta sesión? - ¿Cómo te has sentido?</i></p> <p>Tarea: Poner en práctica la técnica en el transcurso de la semana y anotarlo en una hoja de autorregistro.</p>	

<b>SESIÓN 8: “Renacer”</b>		
<b>Objetivo:</b> Lograr que los empleados identifiquen donde gastan energía emocional y como es que afecta al desempeño laboral.		
<b>FASE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>
	Se brindará la bienvenida a la sesión.	

<p>Inicio</p>	<p>Revisión de la tarea.</p> <p>Se inicia preguntando: <i>¿Identifica con facilidad las situaciones en donde gastas tu energía emocional? ¿Qué estás haciendo para recargar tu batería emocional?</i></p> <p><b>Breve introducción:</b> Se presentan las cuatro dimensiones de la resiliencia y con el fin de lograr la comprensión básica sobre la construcción de la capacidad y la importancia de mantenerla para mejorar el desempeño laboral, existen cuatro dimensiones primarias de resiliencia: física, emocional, mental y espiritual. Para estar completamente resiliente, es importante prestar atención a las cuatro dimensiones, ya que como nos muestran los círculos sobrepuestos, se afectan unas a otras.</p>	<p>Proyector.</p> <p>Parlante.</p> <p>Gráfica de las 4 dimensiones</p>
<p>Desarrollo</p>	<p>Se inicia explicando las cuatro dimensiones de la resiliencia: <i>El área en que la mayoría de nosotros tendemos a desperdiciar energía innecesariamente y agotar nuestras reservas internas es en la dimensión emocional. Sentimientos como frustración, enojo, resentimiento y ansiedad gastan más energía de la necesaria, algunas de las hormonas que se producen bajo situaciones estresantes permanecen en tu sistema por varias horas y pueden afectar tu habilidad para obtener un sueño renovador y disminuir tus habilidades para enfocarte. No solamente son los grandes gastos de energía los que agotan tu energía. Se pierde aún más energía por la acumulación de sentimientos sutiles como la impaciencia, tristeza o frustración, que al final del día se convierten en grandes pérdidas de energía. Las emociones que agotan sutilmente son más bien como dejar las luces del vehículo encendidas con el motor apagado. Lenta y silenciosamente drenan tu batería interna.</i></p> <p>Se ejecuta la técnica Mapa del Agotamiento a la Renovación:</p> <p><i>Paso 1: Identificar algunas situaciones en las que perdemos o ganamos energía.</i></p> <p><i>Paso 2: Luego las ubicaremos en el mapa para ilustrar cómo afectan tu fisiología y rendimiento.</i></p>	<p>de la resiliencia.</p> <p>Hoja de trabajo mapa del agotamiento a la renovación.</p>

	<p><i>Paso 3: A medida que ubicas tus emociones en los cuadrantes, observa dónde estás perdiendo y renovando tu energía.</i></p> <p>Será de mucha utilidad que te familiarices con los cuatro cuadrantes mostrados en la siguiente página que reflejan gastos de energía altos y bajos, así como estados de agotamiento y renovación. Puede ser de mucha ayuda el conocer los cuadrantes cuando te enfrentas a retos, para comprender mejor cómo tus actitudes, emociones y reacciones ante el estrés afectan tus hormonas y sistema nervioso, lo que a su vez afecta directamente tu resiliencia y desempeño.</p>	
Cierre	<p><i>¿Qué aprendizaje te llevas de esta sesión? - ¿Cómo te has sentido?</i></p> <p>Tarea: Poner en práctica la técnica en el transcurso de la semana y anotarlo la hoja de trabajo (Mapa del agotamiento a la renovación).</p>	

<b>SESIÓN 9: “Sellando fugas de energía”</b>		
<b>Objetivo:</b> Lograr que los empleados aprendan y apliquen las habilidades de manejo de energía con la finalidad de incrementar la capacidad de resiliencia.		
<b>FASE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>
Inicio	<p>Se brindará la bienvenida a la sesión.</p> <p>Revisión de la tarea.</p> <p>Se inicia preguntando: <i>¿Sabes cuáles son las habilidades para manejar tu energía? ¿Qué cursos te gustaría realizar para mejorar tu trabajo?</i></p>	Proyector.

	<p><b>Breve introducción:</b> Poner en práctica las habilidades de manejo de energía, ayuda a crear sentimientos de calma y balance, a la vez, sellan las fugas de energía, creando más coherencia en el sistema, también se aprovecha al máximo las situaciones que renuevan la energía y los sentimientos.</p>	<p>Parlante.</p>
Desarrollo	<p>Se ejecuta la técnica para drenar y renovar energía:  Utilizando la hoja de trabajo para sellar las fugas de energía:  <i>Paso 1: Identifica una situación que desgasta tu energía y que técnicas y estrategias utilizarás en las siguientes semanas para sellar estas fugas de energía.</i>  <i>Paso 2: Completa cada pregunta siendo consciente y sincero contigo mismo para así lograr el objetivo de la técnica.</i>  <i>Sugerencia: Realiza esta técnica cada que sientas que estás enfocando tu energía en situaciones desgastantes y que no están bajo tu control.</i></p>	<p>Hoja de trabajo para sellar las fugas de energía.</p>
Cierre	<p>Valoración: Experiencia de la sesión del 1 al 5  <i>¿Qué aprendizaje te llevas de esta sesión? - ¿Cómo te has sentido? - ¿Sientes que has sellado alguna fuga de energía?</i></p>	

### SESIÓN 10: “Recargando mi sistema emocional”

**Objetivo:** Aumentar la satisfacción personal consiguiendo un equilibrio y control en las emociones.

FASE	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
Inicio	<p>Se brindará la bienvenida a la sesión.</p> <p>Breve introducción: Es muy importante tener una buena autoestima para poder tener un autocontrol emocional más eficaz. Estar dotado de habilidades sociales mejoran las relaciones interpersonales, así como la persona tiene un mayor equilibrio tanto físico como mental.</p> <p>Se inicia realizando la dinámica “Frasas de mi vida” en donde los empleados deberán escribir 3 frases que hayan marcado su vida en papeles individuales y posteriormente colocarlos doblados en una caja en el centro del grupo. Finalmente escogerán al azar tres frases, las van a leer y reflexionar sobre ellas contestando a las siguientes preguntas: <i>¿Qué me dice esta frase? ¿Qué papel ha desempeñado en mi vida? ¿Qué papel desempeña en mi vida?</i></p>	<p>Proyector.</p> <p>Parlante.</p> <p>Tarjetas dinámica “Identificando emociones”.</p>
Desarrollo	<p>Se inicia ejecutando un ejercicio sobre la ira:</p> <p><i>Paso 1: Contesta ¿Qué es para mí la ira? ¿Cuáles son las situaciones que me provocan ira? ¿Cómo descontroló? ¿Qué recursos propios tengo para afrontar situaciones que me provoquen ira? ¿Me considero capaz de controlar ciertas situaciones?</i></p> <p><i>Paso 2: Indique un hecho que le provoque ira y anote cómo la evalúa.</i></p> <p><i>Paso 3: Escriba luego una evaluación alternativa, quizá reflejando el punto de vista de la otra persona (si hay otra implicada). Paso 4: Evaluación alternativa, indique los trastornos somáticos de los que ahora tiene conciencia cuando es presa de la ira.</i></p> <p><i>Paso 5: Reflexiona sobre otras alternativas de solución y empieza a usarlas.</i></p>	<p>Diario emocional.</p> <p>Hoja de trabajo para construir resiliencia.</p>

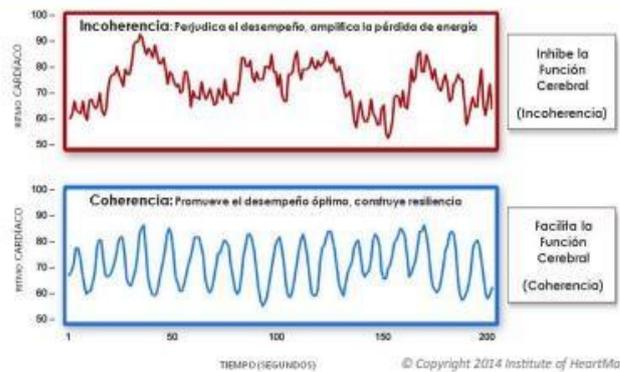
	<p>Posteriormente se desarrolla un ejercicio para identificar las emociones:</p> <p><i>Paso 1: Lea en voz alta tres o cuatro veces cada una de las siguientes palabras que corresponden a sus sentimientos, cambie cada vez el tono de voz pronunciando cada palabra en voz baja y sonoramente.</i></p> <p><i>Paso 2: Al leer cada palabra, observe las sensaciones que producen en usted cada sentimiento y cómo difieren, sea consciente si algunas palabras le producen sensaciones y otras no.</i></p> <p><i>Sugerencia: Llevar un diario de sentimientos durante una semana por lo menos.</i></p> <p>Posteriormente se pregunta: <i>¿Cómo se han sentido? ¿Qué sensaciones pudieron experimentar? ¿Qué emociones surgen mayormente cuando estas en el trabajo?</i></p>	<p>Lista de cotejo.</p> <p>Pos test.</p>
Cierre	<p><b>Compromiso:</b> <i>“Teniendo en cuenta las técnicas y estrategias que se te han proporcionado a lo largo del desarrollo del programa identificar que acciones pueden tomar para recargar tu batería interna y añadir energía a tu sistema. Usen la hoja para construir resiliencia por dos semanas”.</i></p> <p>Finalmente se desarrolla una lista de cotejo para comprobar los aprendizajes que han obtenido los empleados del programa.</p>	

## Anexo 1: Sesión 2: “Corazón contento”

### Grafica de emociones y ritmos cardiacos

Estas gráficas demuestran cómo las reacciones ante el estrés y los estados positivos afectan de diferente manera al sistema nervioso. **Gráfica superior:** el patrón de ritmo cardíaco típico que sucede cuando estamos frustrados o estresados. El patrón caótico y alterado muestra que las señales en el sistema nervioso están fuera de sincronía. Esto afecta negativamente las funciones mentales y tiempos de reacción. **Gráfica inferior:** el patrón de ritmo cardíaco típico que sucede cuando estamos en un estado positivo como el aprecio, creando un sistema coherente.

#### Emociones y Ritmos Cardíacos



## Hoja de Trabajo Pausa y Pregunta al Corazón

### Pasos Rápidos de Pausa y Pregunta al Corazón

1. Reconoce
2. Respiración Enfocada en el Corazón
3. Activa un sentimiento positivo o regenerativo
4. Pregunta
5. Observa y actúa

Problema o situación:

---

Actitudes y sentimientos relacionados:

---

---

---

---

¿Qué observaste?

---

---

---

---

Antes: \_\_\_\_\_ Después: \_\_\_\_\_

*Muchas veces las soluciones nacen a través de la comunicación o las aportaciones de otros.*

### Entrando en sincronía para cada situación

Trata de usar la técnica Pausa y Pregunta al Corazón al momento

1. Respiración Enfocada en el Corazón.
2. Activa un sentimiento positivo o regenerativo.
3. Pregúntate: "¿Cuál sería una actitud adecuada para esta situación?"

## Anexo 2: Sesión 3: “Me comunico de forma efectiva en tiempos difíciles”

### *Autorregistro de Ellis.*



CONSULTORIO PSICOLÓGICO - UNMSM

#### HOJA DE AUTORREGISTRO A-B-C

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Día / Hora	<b>Situación</b> (¿Qué sucedió?)	<b>Pensamiento</b> (¿Qué pensé al ocurrir eso? ¿Qué pensé al sentirme así? ¿Qué pensé al actuar así?)	<b>Consecuencias</b> (¿Qué sentí? ¿Qué hice? ¿Qué consecuencias tuvo sentir, pensar y actuar así a corto plazo? ¿y a largo plazo?)
-			
Si la misma situación (A), o una similar volviese a ocurrir, ¿cómo me gustaría sentirme?, ¿cómo me gustaría actuar? ¿cómo me gustaría pensar? - -			
Estos nuevos sentimientos, pensamientos y conductas, aumentarían la probabilidad de mejores resultados ¿a corto plazo? ¿a largo plazo? - -			

Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

### Anexo 3: Sesión 4: “Aprendiendo a relajarme”

#### Lista de pensamientos de afrontamiento

- \_\_\_ “Los errores son normales, nadie es perfecto”.
- \_\_\_ “Esta situación no va a durar eternamente”.
- \_\_\_ “Ya he pasado antes por otras experiencias dolorosas y he sobrevivido”.
- \_\_\_ “Esto también pasará”.
- \_\_\_ “Mis sentimientos son como olas que vienen y van”.
- \_\_\_ “Mis sentimientos me hacen sentir mal en este momento, pero puedo aceptarlos”.
- \_\_\_ “Puedo sentirme ansioso/a y, aun así, hacer frente a la situación”.
- \_\_\_ “Soy lo bastante fuerte para manejar lo que me está pasando ahora”.
- \_\_\_ “Esta es una oportunidad para aprender a hacer frente a mis miedos”.
- \_\_\_ “Puedo manejar esto y no dejar que me afecte”.
- \_\_\_ “Puedo tomarme todo el tiempo que necesite, en este momento, para olvidarlo y relajarme”.
- \_\_\_ “He sobrevivido a otras situaciones parecidas antes; también sobreviviré a esto”.
- \_\_\_ “Mi ansiedad/miedo/tristeza no va a matarme; simplemente, no es agradable en este momento”.
- \_\_\_ “Estos son mis sentimientos ahora y, al final, se marcharán”.
- \_\_\_ “Está bien sentir tristeza/ansiedad/miedo, a veces”.
- \_\_\_ “Mis pensamientos no controlan mi vida; la controlo yo”.
- \_\_\_ “Puedo pensar otros pensamientos si quiero”.
- \_\_\_ “En este momento no corro peligro”.
- \_\_\_ “¿Y qué?”.
- \_\_\_ “La situación es fastidiosa, pero es solo temporal”.

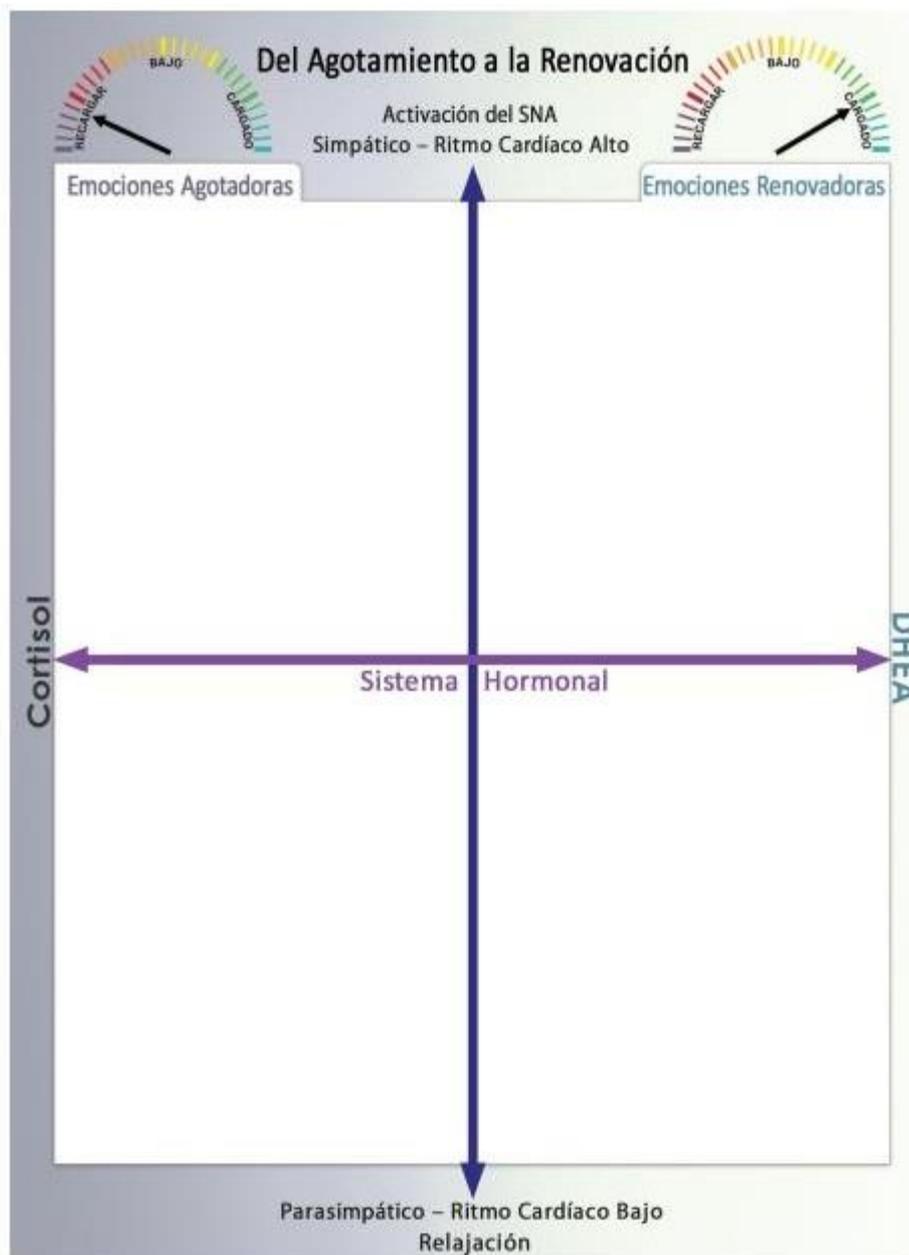
**Anexo 4: Sesión 5: “Renovando mi motivación”**

<b>Objetivos que me planteo en mi trabajo:</b>			
<b>Fortalezas</b>	<b>Valoración de ellas respecto a mi trabajo</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Valoración de ellas respecto a mi trabajo</b>
<b>¿Qué puedo potenciar con mis fortalezas?</b>		<b>¿Qué puedo mejorar con mis debilidades?</b>	
<b>Expectativas semanales:</b>			
<b>Objetivos a largo plazo:</b>			





## Anexo 7: Sesión 8: “Renacer”



## Anexo 8: Sesión 9: “Sellando fugas de energía”

### Plan de Acción para Sellar las Fugas de Energía

Identifica una situación que desgasta tu energía y cuáles técnica(s) y estrategias utilizarás en las siguientes dos semanas para sellar estas fugas de energía.

#### Algunos ejemplos típicos de situaciones que desgastan tu energía:

Reuniones	Correos electrónicos	Problemas financieros	Problemas de sueño
Fallas tecnológicas	Tomar decisiones	Cortes presupuestales	Procesos ineficientes
Sobrecarga de trabajo	Presiones de tiempo	Reparar los errores ajenos	Tráfico
Plazos límite	Drama laboral	Colegas y clientes problemáticos	Problemas de salud
Cambios inesperados		Balancear trabajo y familia	

### Hoja de Trabajo para Sellar las Fugas de Energía

¿Qué situación, interacción, problema o actitud que desgasta mi energía, me comprometo a “enfrentar” en las próximas dos semanas?

---

¿Cuáles técnica(s) y estrategia(s) utilizaré para detener la fuga de energía?

---

---

¿Cuándo las utilizaré o practicaré? \_\_\_\_\_

---

¿Cómo lo recordaré? \_\_\_\_\_

---

#### Tu Caja de Herramientas:

Respiración Enfocada en el Corazón	Entrenador emWave e Inner Balance	Mapa del Agotamiento a la Renovación
Balance Interior	Prepararse, Cambiar y Reiniciar, Mantener	Comunicación en Coherencia
Coherencia Rápida	Pausa y Pregunta al Corazón	Centrar, Sostener y Expandir

## Anexo 9: Sesión 10: “Recargando mi sistema emocional”

### Tarjetas dinámica “Identificando emociones”

agraviada	deprimida	tensa	asustada
feliz	sola	alarmada	afectuosa
contenta	inquieta	entusiasmada	débil

### Diario emocional

Lunes	Me he sentido .....
Martes	Me he sentido .....
Miércoles	Me he sentido .....
Jueves	Me he sentido .....
Viernes	Me he sentido .....
Sábado	Me he sentido .....
Domingo	Me he sentido .....

## Plan de Acción para Construir la Capacidad de Resiliencia

Identifica cuáles acciones puedes tomar para recargar tu batería interna y añadir energía a tu sistema. Comprométete a estas por dos semanas.

### Acciones para cargar tu batería interna y añadir energía a tu sistema:

Prepárate con una técnica de coherencia para establecer el tono del día; respira balance interno entre una actividad y otra.

Encuentra algo que apreciar cada día; practica paciencia y bondad.

Prepárate practicando Balance Interior antes de un evento estresante.

Reinicia después de un evento estresante practicando la Respiración Enfocada en el Corazón.

Comprométete a quitar el drama y a no reaccionar exageradamente y salirte de sincronía.

Practica la técnica Centrar, Sostener y Expandir por 15 minutos, 3 o 4 veces a la semana para construir una nueva línea basal.

Practica Comunicación en Coherencia en cada interacción.

Usa tu emWave® o Inner Balance® para ayudarte a mantener coherencia.

Obtén horas de sueño adecuadas y renovadoras.

Involúcrate en una actividad que disfrutes como deporte, jardinería, cocina, senderismo, un pasatiempo, ejercicio, baile, música o lectura.

## Hoja de Trabajo para Construir Resiliencia

¿Cuáles acciones, técnicas o estrategias utilizaré para recargar mi batería interna y añadir resiliencia a mi sistema en las próximas dos semanas?

---

---

---

¿Cuándo las utilizaré o practicaré? \_\_\_\_\_

---

¿Cómo lo recordaré? \_\_\_\_\_

---