



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Diseño de un programa para el manejo del estrés producto del
teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

Elorreaga Aldaz Juliana Cristel ([ORCID: 0000-0001-9625-3798](#))

Villalobos Samillán Diana Elizabeth ([ORCID: 0000-0003-0038-2224](#))

ASESORES:

Mg. Idrogo Cabrera, Mary Cleofé ([ORCID: 0000-0002-3671-975X](#))

Mg. Chunga Pajares, Luis ([ORCID: 0000-0002-6424-9695](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CHICLAYO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Esta investigación le dedico en primer lugar a Dios.

A mis padres, que son el motor y motivo de todo lo que me propongo, para ser cada día mejor, tanto como profesional como calidad humana.

A nuestros docentes, que con sus enseñanzas y conocimientos puedo lograr nuestros objetivos.

El presente proyecto lo dedico a mis padres, hermanos y mejor amigo, quienes con su amor, sabiduría y paciencia me han permitido alcanzar una meta más, siendo mi soporte a lo largo de mi corta vida.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por bendecir y guiar mi vida.

Asimismo, a mi familia por siempre estar conmigo y brindarme siempre el apoyo incondicional.

A nuestros docentes, por su tiempo brindado para hacer de esta tesis una realidad.

A mi compañera de tesis que con muchos obstáculos hemos sacado adelante nuestra investigación.

Agradecer a Dios, a mis padres y a cada una de las personas que me estuvo apoyando en cada paso que fui dando, porque es gracias a ellos que me encuentro donde estoy. Gracias por su paciencia, amor y apoyo incondicional, gracias por jamás dejar de haber creído en mí. También agradecer a mis docentes que sin sus conocimientos este trabajo no habría podido realizarse.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de abreviaturas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo investigación	11
3.4. Población	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	13
3.7. Método de análisis de datos	13
3.8. Aspectos éticos:	14
IV.RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de Variable	20
Tabla 2 Distribución de Recursos Humanos.....	24
Tabla 3 Distribución de Recursos Materiales.....	24
Tabla 4 Servicios requeridos para la investigación.....	24
Tabla 5 Cronograma de actividades de proyecto de tesis.....	25

Índice de abreviaturas

TIC: Tecnologías de la información y la comunicación.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

OIT: Organización internacional del trabajo.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Diseño de un programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020” tuvo como objetivo diseñar un programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020. Es una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo descriptivo – propositiva. Para la recolección de datos se utilizó la revisión bibliográfica exhaustiva y analítica de ambas variables. La población será docentes de una universidad de Chiclayo que estén laborando por medios virtuales.

Palabras claves: Estrés, teletrabajo, teletrabajador, OIT, OMS

ABSTRACT

The present research entitled "design of a program for the management of stress product of telework in university teachers, chiclayo 2020" aimed to design a program for the management of stress product of telework in university teachers, chiclayo 2020. It is a quantitative investigation, non-experimental design, descriptive - purposeful. An exhaustive and analytical bibliographic review of both variables was used for data collection. The population will be teachers from a chiclayo university who are working through virtual means.

Keywords: Stress, teleworking, teleworker, ILO, WHO

I. INTRODUCCIÓN

El laborar a distancia o teletrabajo, se puede entender como una manera de trabajar, en donde el teletrabajador no se encuentra de manera física en la empresa, sin embargo, se logra comunicar por medio del uso de la tecnología de comunicación (Conner, Fletcher, Firth-Cozens y Collins, 1994), convirtiéndose así, en un nuevo modo de trabajar que requiere de nuevas necesidades, demandas y reformas en la estructura del trabajo. Lo que conlleva a que hoy en día un gran porcentaje de colaboradores deba laborar desde su hogar. Lo que ha significado un desafío de alto nivel para muchos, puesto que existen diversos factores externos de los que preocuparse, como son: la economía, familia y salud. Todo aquello puede generar una alteración a nivel físico, mental y comportamental.

El estrés se define como “muestra originaria del cuerpo que brota para apoyarnos a afrontar escenarios nuevos; si se convierte en grande reacción, logra liberar dificultades tanto físicas como psíquica.” (Olivares, 2004, p. 10). Por otro lado, Sánchez refiere que el estrés laboral “surge, ya que, se le exige grandes actividades en su centro de trabajo y estos superan las habilidades del colaborador para que pueda lograr sus metas o poder mantener el control.” (2011, p. 16). Convirtiéndose el estrés laboral en un fenómeno de mayor visibilidad, que afecta de manera significativa a nuestra sociedad; dado que en reiteradas ocasiones tenemos que enfrentarnos a nuevos retos o desafíos que sobrepasan nuestras capacidades. (Vargas y García, 2018).

Según Peiro (2001) comenta que el estrés es producto de una secuencia de circunstancias ambientales o personales que percibimos como fuentes de estrés. Aquella experiencia libera cadenas de vivencias subjetivas, que estas a su vez pone en curso una serie de recursos para hacer frente a dichas situaciones. En función al grado de eficacia de afrontamiento y manejo de estrés, se puede generar diversos resultados para cada persona. Cabe agregar además que la duración de aquellos resultados consiguen obtener consecuencias más relevantes y trascendentales. Aunque el impacto de sus efectos es diferente en cada persona, se tiene conocimiento que el estrés puede ser beneficioso para el individuo, dado que nos ayuda hacer frente a las tareas que se nos exige, siempre y cuando sea de baja

frecuencia e intensidad, caso contrario será perjudicial para la salud mental y física de quien lo padece, así, por ejemplo: trastorno del sueño, tensión muscular, irritabilidad e incluso el consumo de sustancias nocivas, entre otros.

Para poder hablar de la realidad laboral y el estrés tendremos que ir a las estadísticas, según una investigación del instituto de integración realizada a 2,220 individuos de diferentes partes del Perú durante el año 2015, se logró concluir que seis de diez personas afirman que últimamente su vida ha sido muy estresante. Dicho informe muestra que los varones manifiestan un nivel menor de estrés que las mujeres, contando con niveles de (52%) mientras que las mujeres con niveles de hasta (63%). Así mismo nuestras compatriotas no son las únicas, según la Asociación Americana de Psicología (APA - Estados Unidos) y Centro de Estudios sobre Estrés Humano (CSHS - Canadá) afirman que las mujeres reportan alto niveles de estrés generando un mayor impacto en su salud física y mental. En la sociedad actual los avances del desarrollo tecnológico, donde las comunicaciones son más virtuales, imponen nuevos desafíos y requisitos que en muchas ocasiones sobrepasan los límites de nuestras habilidades.

El 15 de marzo el presidente Martin Vizcarra Cornejo declaró al Perú en estado de emergencia, que condujo a un aislamiento social obligatorio a consecuencia de la covid-19, enfermedad que ha venido afectando a diversos países por todo el mundo. Provocando la detención de toda actividad económica, a excepción de aquellas que brindan productos de primera necesidad. El confinamiento social imprevisto evidenció que la mayoría de las empresas no se encuentran aptas para ejercer la modalidad de teletrabajo. Convirtiendo a las universidades en una de las pocas empresas capaces de adecuarse a este nuevo estilo de trabajo. Sin embargo, existe una variedad de obstáculos al trabajar desde el hogar, no todos los trabajadores cuentan con los recursos tecnológicos, ni la logística y ni qué decir de nuestro manejo de la tecnología, precario y sub desarrollado que impide un nivel óptimo de nuestras capacidades. Hay que mencionar, además, si el individuo se encuentra capacitado para gestionar su tiempo y así cumplir con las metas establecidas tanto en el ámbito familiar como laboral, de ahí que la jornada laboral en casa esta hendida por la índole familiar.

Cuando se ejerce el teletrabajo es complejo tener un horario estable de trabajo, que resultada más difícil la separación de dos aspectos importantes de

nuestra vida, la laboral y familiar. Adaptarse a un nuevo contexto implica demandas, en donde no todas las personas serán capaces de acoplarse de manera óptima, por el contrario, implicará un desgaste emocional que puede dar como resultado el estrés, de modo que repercutirá de forma adversa en la organización e individuo.

Una apropiada planificación de las tareas es una de las mejores opciones para prevenir el estrés. Por consiguiente, hay que tener en cuenta que la organización no puede hacer nada referente a temas domésticos puesto que están fuera de su alcance, sin embargo, crear hábitos y establecer horarios en el hogar pueden permitirnos un nivel de estrés mínimo. A manera de resumen podemos decir que el estrés laboral está afectando de modo significativo el bienestar de los individuos provocando problemas de salud y con ello una disminución en la productividad laboral.

Hoy en día los docentes tienen que realizar sus trabajos, clases y revisiones vía virtual, lo que ha originado un giro radical en su vida laboral. Por consiguiente, esta investigación reviso la incidencia del estrés laboral en docentes, causado por el teletrabajo. Se tuvo como hipótesis que, si se diseña un programa para el manejo de estrés, servirá como propuesta para mejorar el teletrabajo. Por lo que se planteó los siguientes objetivos, como objetivo general, diseñar un programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020, como objetivos específicos se plantearon: analizar teóricamente la relación entre el estrés y el teletrabajo, construir el programa para el manejo de estrés y por último validar por juicio de expertos.

El presente estudio permite evidenciar la importancia de profundizar los conocimientos teóricos acerca del estrés y el teletrabajo, es por ello que la realización de esta investigación brinda la oportunidad de estudiar a través de conceptos y teorías científicas de qué manera la implementación de una propuesta de un programa para el manejo del estrés puede mejorar y disminuir esta problemática generada por el teletrabajo en docentes universitarios de Chiclayo, del mismo modo servirá a otros profesionales que pasen por una misma situación. Por lo cual la presente tesis se podrá utilizar como antecedente para la elaboración de futuros proyectos de investigación a nivel nacional e internacional. Esta investigación es sustancial por lo que se quiere actualizar la información que se tiene.

II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se consideró estudios de investigación de diferentes autores, dentro del contorno internacional tenemos a Saltos (2017), en su tesis titulada Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito 09D05 del Guayas. Tuvo como finalidad la relación del nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas en médicos del Ministerio de la Salud Pública que pertenecían al Distrito 09D05 de Guayas, durante el periodo de Mayo – Setiembre del 2017. Estudio cuantitativo, de tipo no experimental, transversal, correlacional. Estuvo conformada por 52 médicos, correspondiente al distrito mencionado anteriormente. Para la obtención de datos se usó en primer lugar el inventario de estrés para profesionales de salud de Wolfgan (IPES), seguido del inventario de estrategias de afrontamiento (CSI), adaptación española de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal. Se tuvo como resultado que un 28% de los sujetos presentaba un estrés mínimo, mientras que el 61% moderado seguido de 9.5 % que lo ubicaba en un nivel alto. Además, el profesional de medicina con un nivel alto de estrés está más afectada su salud, vinculada especialmente con las relaciones interpersonales. En cuanto a las habilidades de afrontar mayormente usadas, pertenecen al resolver conflictos, la remodelación cognitiva y soporte social. Concluyendo que existe una relación significativa en las habilidades de autocrítica, pensamiento desiderativo, retroceso social y los tipos de estrés.

Por otro lado, Sarsosa y Charria (2017), en su tesis denominada Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. El enfoque como marco de investigación fue de tipo descriptivo, con diseño transversal. Sostuvo como propósito identificar el nivel de estrés laboral en personas con cargos asistenciales a cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali, Colombia. Se utilizó un cuestionario del Ministerio de la protección social, tercera edición para la comprobación de estrés. Fue aplicada en una muestra de 595 individuos que participaron de la investigación con cargo asistencial de ardua complejidad. Como resultado que concurre un nivel alto de estrés en los miembros de salud asistencial enfocados en la sintomatología fisiológica, intelectual y laboral. Se concluye en lo que presenta el personal existencial, el nivel de estrés puede vincularse con características como: la condición laboral en que se encuentran, al

rol y exposición de las propias enfermedades que se encuentran dentro de la institución de salud.

Así mismo, Orozco (2018), en su tesis titulada “Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar”. Como objetivo se tuvo determinar el nivel de estrés de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de tiempo completo de la Universidad Rafael Landívar. En la recopilación de datos se usó como herramienta la escala de estrés docente, sexta edición. La cual fue aplicada a una población de 30 docentes quienes fueron divididos equitativamente en las dos áreas, uno de psicología clínica y otra psicología industrial/ organizacional. Como resultado obtuvo que los docentes muestran un bajo índice de estrés así mismo se evidencio que los factores demográficos como: el sexo, el estado civil, tener un segundo trabajo y si estos tienen algún hijo, no influye los tipos de estrés de los docentes. En conclusión, los maestros de psicología tienen una buena capacidad para el manejo de estrés. Siendo recomendable la realización de tareas que permita seguir con un nivel mínimo de estrés.

Además, Chiang, Riquelme y Rivas (2018), en su investigación *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*. Tuvo como propósito indagar la relación entre estrés y satisfacción laboral en una Institución de beneficencia en la provincia de Concepción. Usando como metodología de estudio empírico transversal, descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 184 colaboradores, divididos en cinco grupos. Se utilizó como instrumentos el cuestionario auto administrativo y anónimo de 71 ítems, el cual permitió recoger información de tres secciones: información general, satisfacción y estrés laboral. Dando como resultado que todos los colaboradores se ubican en un nivel bajo de tensión y exigencia psicológica, caso contrario ocurrió con el control laboral y apoyo global, ubicados en un nivel alto. Por otro lado, se muestra que la segunda variable, satisfacción laboral, se halla en un nivel medio. Concluyendo así que si se tiene más conocimiento de ambas variables se puede conseguir disminuir los niveles de estrés. Así mismo la sección de apoyo social laboral global mejora la satisfacción laboral y por ende influye en los niveles de estrés mejorando la calidad de vida de las personas.

Por otro lado, Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017), en su tesis *“Estrés en funcionarios de instituciones Educativas Públicas”*. Tuvo como objetivo la evaluación del nivel de estrés en funcionarios pertenecientes a una institución educativa pública de San Juan de Pasto. Él estudió utilizó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo, transversal. Empleo como instrumento para la medición de estrés, la batería de riesgo psicosociales de Villalobos (2010), tercera versión, contando con una muestra de 196 individuos, entre directivos, administrativos, docentes y personal de apoyo de la institución. Se obtuvieron como resultados que el 62 % de los colaboradores se encuentran en un grado de estrés alto y muy alto. Indiscutiblemente cabe recalcar que es importante e indispensable promover medidas de prevención, que permitan por medio de estrategias disminuir el nivel de estrés dentro del centro de estudios, a fin de optimar el bienestar psicológico y la calidad educativa.

En el ámbito nacional tenemos a Visitación (2017), en su estudio *“Estrés y satisfacción laborales en los colaboradores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del Ministerio de Educación, 2016.”* Cuyo propósito fue determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. Se utilizó un esbozo de estudio no experimental, transversal, correlacional, tipo explicativo, prospectivo. Se aplicó como herramienta un cuestionario, que permitió calcular el estrés laboral en sus tres dimensiones: individual, entorno y organizacional.

De igual modo, Portilla (2017), en su tesis *“factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017”*. Cuyo objetivo fue identificar los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2017, para incrementar la eficacia de servicio. Empleo como metodología, de tipo descriptivo, explicativo y diseño experimental. La población estuvo conformada por 60 enfermeras. Usando como herramienta de medición, un cuestionario, tipo escala de Likert y Karasek, Maslach en ambas variables. Se obtuvo que los componentes psicosociales afectan en el estrés laboral que puedan padecer las enfermeras del Hospital Arzobispo Loayza, por consiguiente, los niveles de estrés dependerán de los factores de recompensa, control, liderazgo demanda

del trabajo y relaciones sociales. De modo que las trabajadoras evidenciaron un nivel medio en ambas variables.

Así mismo, López (2019) en su estudio *“El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019”* Tuvo como propósito describir como el teletrabajo afecta el estrés laboral en los trabajadores del banco de crédito de la ciudad de Trujillo en el año 2019. Fue un estudio de diseño explicativo - descriptivo. Para ello se trabajó con una muestra de 42 colaboradores pertenecientes al banco de crédito, seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico. La obtención de datos se logró mediante la aplicación de dos cuestionarios, el primero que posee 17 preguntas abiertas sobre el teletrabajo y el segundo, un cuestionario de escala de 1 a 7 puntos, respecto al estrés laboral el cual goza de 25 ítems. Los resultados indican en que existen aspectos positivos del teletrabajo, como por ejemplo, la facilidad que tiene el colaborador en trabajar desde su hogar, la innovación, conocimientos de tecnología y el establecimiento de metas. En los factores estresantes encontramos no tienen privacidad a la hora de laborar, no existe interacción física con sus compañeros y el equipo no apoya las metas de cada uno de sus compañeros. Como conclusión se obtuvo que se puede producir estrés laboral en los trabajadores que ejercieron su labor fuera de las instalaciones del BCP - Trujillo.

La presente investigación estuvo conformada por dos variables, una de ellas, es el estrés laboral, por lo que se manifiesta que el estudio del estrés ha tomado mayor importancia a nivel mundial, puesto que, se ha comprobado que tiene resultados negativos para la salud. Según la REA refiere que es como “una presión causada por momentos agotadores que causan trastornos psicológicos y estos pueden ser graves.” El estrés es una respuesta común en los seres humanos, esto produce en el organismo la activación de dos respuestas, de lucha o huida. Movilizando recursos para dar una respuesta efectiva y ágil a los estímulos estresores del ambiente. Si bien se sabe que existen muchas definiciones alusivo a que es el estrés, nos enfocaremos en las definiciones dadas por la OIT y OMS. Se define que es como una “manifestación tanto física como emocional que causa una inestabilidad entre tantas obligaciones recibidas y habilidades que se obtiene de una persona para poder enfrentar estas órdenes” (OIT, 2015, p.2).

Por otra parte, la OMS, determina el estrés laboral como “una respuesta que tiene el ser humano ante presiones laborales que no concuerdan con sus habilidades y conocimientos, y que estas exigencias prueban las capacidades que tiene el trabajador para sobrellevar las situaciones” (p.3). Dicho en pocas palabras el estrés laboral es aquel que ocasiona una gran tensión en el entorno profesional. En general esto causa un desgaste tanto físico como mental entre tantas actividades laborales y la habilidad del trabajador para cumplir eficazmente las tareas asignadas. No obstante, el estrés también suele ser calificado como beneficioso, dado que, activa una serie de hormonas que nos permite estar más alertas, mejorando nuestra producción y así obtener buenos resultados para la vida. De excederse en tiempo e intensidad el estrés deriva en efectos negativos para la salud del trabajo y las organizaciones.

Según la Asociación Americana de Psicología basado en Lyle, Miller y Alma (2004), existen tres tipos de estrés, el primero es el estrés agudo siendo este el más habitual y de corta duración, suele presentarse por presiones e exigencias puntuales, lo que permite su fácil manejo. Mientras que el estrés episódico se refiere a los individuos que presentan estrés agudo de forma recurrente, dentro del cual las personas se rigen por las exigencias autoimpuestas, no teniendo un orden en su vida, mostrando irritabilidad, ansiedad y tensión. Por otra parte, el estrés crónico es un estrés destructor que causa un deterioro físico y emocional de manera paulatina en quien lo padece. Las personas que padecen de esta enfermedad viven en la inmersa profundidad de la negatividad y es que en muchas ocasiones no son conscientes de lo que les sucede.

Travers y Cooper (1997) nos dicen que hay dos elementos que causan el estrés, estos son internos y externos. Lo que pertenece al elemento interno alude a las personalidades de los humanos a la forma en cómo ven y enfrentan diferentes situaciones; en los externos, estos son ajenos a manipular en cada persona y perturba lo emocional de cada uno, tales como: incorrectas relaciones interpersonales, inadecuado ambiente laboral, numerosas actividades, entre otras. Por otra parte, son varios los motivos que logran generar estrés en el ambiente laboral, algunas de las causas pueden ser “el exceso de trabajo, la exigencia de tiempo, las inseguridades políticas, inadecuados líderes para tener responsabilidades, ambigüedad de las funciones, Desacuerdos entre los colaboradores y la organización, también cambio en la organización” (Chiavenato,

2017, p.381), entre otras. Pudiendo destacar tres componentes que generan estrés en los individuos. (Robbins y Judge, 2013).

Los factores ambientales, como la incertidumbre ambiental, política y el avance tecnológico. Componentes organizacionales, que están relacionadas con las demandas de tarea, que hace hincapié a la relación con el diseño del puesto y la labor que ejercer el trabajador, las demandas de rol, se refiere a la coacción que sufre el sujeto en el ejercicio de sus propias funciones que en la empresa realiza, como por ejemplo la ambigüedad de rol, horas extras, etc. En cuanto a las relaciones interpersonales, son aquellas opresiones fundadas por los demás trabajadores. La ausencia o escasez de ayuda mutua y los perjudiciales vínculos interpersonales entre los miembros de una empresa dan lugar al estrés, en especial a los subordinados que presentan una inmensa demanda social. En lo que respecta a los factores individuales, representa los problemas familiares, económicos y los rasgos de personalidad de cada trabajador. (Robbins y Timothy, 2013, p.599).

El estar frente estresores de diferente tipo puede trasgredir el bienestar de las personas, provocando alteraciones fisiológicas, psicológicas y conductuales, debido a su frecuencia e intensidad. Como podemos ver el estrés afecta de forma negativa cuando no cuenta con los recursos necesarios, ahora bien, entendamos que es el teletrabajo.

Encontrar una definición exacta de que es el teletrabajo es una tarea nada fácil, dicha dificultad radica en que no existe un concepto puntual. Según la afirmación de compromisos en material del teletrabajo, para el impulso de un trabajo digno y en garantía de calidad laboral el teletrabajo es “una forma flexible de trabajo, que trata sobre desempeño de actividades profesionales sin la presencia del trabajador en su centro de labor en su horario laboral”. Así también el Acuerdo Marco Europeo señala que el teletrabajo es “la manera de una empresa o trabajo, utilizando las tecnologías para las informaciones en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. (2002, p.1). Este pacto se firmó con el fin de brindar seguridad a los teletrabajadores en cuanto a sus condiciones laborales y reafirma la importancia que tiene en la actualidad.

La ley 30036 de 2013 menciona que el teletrabajo “se identifica por trabajo sometido de tareas sin la necesidad de que el trabajador esté presente, nombrado “teletrabajador”, en donde el individuo trabaja, esto mediante telecomunicaciones y análogos, en los que ejerce el control y supervisión de sus actividades laborales “. (p.1). El teletrabajo simboliza una nueva modalidad de trabajar, cada vez más alejada de las convenciones habituales de trabajo, capaz de transformar el funcionamiento organizacional, las practicas individuales y las relaciones sociales puesto que este implica un uso constante de la TIC, que permite la realización de labores desde la comodidad del hogar.

De las definiciones expuestas podemos resaltar que, aunque no exista un concepto unánime, el teletrabajo abarca dos puntos principales, por una parte, hace alusión a la distancia física existente entre el colaborador y la organización, seguido del uso de tecnología como medio de comunicación entre el trabajador y la empresa. La rentabilidad del trabajo a distancia abarca tanto al empleador como al teletrabajador y a la sociedad. Un estudio de la OIT (2017), revelo que aumenta el desempeño del colaborador, elude líos, costes agregados e influye al ahorro de dinero y el cuidado del medio ambiente. Sin embargo, significa largas horas de trabajo, que a su vez provoca injerencias entre el trabajo y el hogar, provocando tensión y estrés, afligiendo al teletrabajador de manera física y mentalmente.

Para esta investigación se tuvo en cuenta 2 tipos de modelos para estrés laboral, el modelo de demanda-control, planteado por Karasek y Theorell, que hace referencia a los contextos profesionales que tienen estresores crónicos, plantea dos factores que generan estrés, las demandas de corte psicológico y físicas hacia el colaborador y las características estructurales del trabajo, entendidas como el valor de independencia que pueda tener un individuo para que tome sus decisiones sobre sus propias tareas y así pueda emplear sus capacidades (Tsutsumi & Kawakami, 2004). Posteriormente se unió otro componente, el apoyo social, que, según Calnan (2000) ofrece la ayuda que necesita frente al estrés causante de un empleo con considerables tareas y poco control. El segundo, modelo de esfuerzo y recompensa, propuesto por Siegrist destaca el valor del trabajo para proporcionar alternativas que favorecen a reforzar la autoeficacia en los sujetos por medio de beneficios tangibles, psicológicos y sociales. Esta teoría afirma que la escasez de reciprocidad o sensación de iniquidad entre lo que el colaborador piensa que ha ejecutado para la

organización donde trabaja y las recompensas que adquiere, fecundan consecuencias desfavorables como es el estrés.

Cabe mencionar que este proyecto tiene como enfoque, el cognitivo conductual que considera que las conductas son aprendidas de forma diferente, por medio de las experiencias, el lenguaje, la observación y el condicionamiento clásico y operante. Buscando modificar conductas des adaptativas por otras más funcionales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativa; refiere que este tipo usa la recolección de datos para así justificar una hipótesis, con medición numérica y análisis estadístico (Hernández, et al. 2010). Por lo tanto, el enfoque del estudio fue cuantitativo, debido a que, esta investigación no se sometió a ninguna prueba.

3.2. Diseño de investigación

Pérez (2010), bajo el diseño no experimental; atribuye que:

Son las que se realizan sin tener que manipular las variables. Es decir, donde no alteramos intencional nuestras variables. Esta investigación lo que hace es observar fenómenos tal y como se dan en su naturalidad, para que después podamos analizar. Asimismo, es de corte transaccional descriptivo, que tiene como objetivo investigar el incidente y valores en los que se manifiesta una o más variables.

Por otro lado, Hernández, et al. (2010) señaló que la investigación propositiva es como deberían ser las cosas para que así se pueda lograr los fines que queremos lograr alcanzar y se pueda trabajar apropiadamente. La investigación es propositiva, ya que, se brindó una opción desde el enfoque psicológico a fin de reducir los efectos negativos que trae el estrés y repercute en la calidad de vida de los docentes universitarios quienes ejercen el teletrabajo.

3.3 Variables y operalización

Variable: “Estrés laboral” (Anexo 01)

Definición conceptual: Robbins y Judge (2013), definen al estrés laboral como “El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe tanto incierto como importante. (p. 596).

Definición operacional: Se representa en distintas manifestaciones de malestar que se dan en las personas, que genera cambios en nuestro cuerpo y mente.

Dimensiones: Reacción personal, ambiental y organizacional.

Variable: “Teletrabajo” (Anexo 02)

Definición conceptual: Pérez (2016), se conoce como teletrabajo a la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres.

Definición operacional: Se puede decir que el teletrabajo es trabajar a distancia. El trabajador tiene como herramienta una computadora con conexión a Internet, se hace diferentes tareas, como si estuviera en su oficina.

Dimensiones: Tic y trabajo en domicilio.

3.4. Población

Fernández (1996), refiere que “la población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza”. El programa de manejo de estrés está dirigido para docentes universitarios que realicen teletrabajo, la aplicación del programa podría darse en grupo de 25 personas a través de una plataforma virtual.

3.4.1. Criterios de inclusión

Los beneficiarios del programa estaría constituido por varones y mujeres, de todas las edades que estén realizando teletrabajo, además, que se comprometan a participar de todas las sesiones, firmando el consentimiento informado así mismo hayan realizado el pre-test.

3.4.2. Criterios de exclusión

Se excluyó a los docentes que no anhelan participar de la investigación y a quienes no estén trabajando por medio del teletrabajo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recopilación de datos se efectuó a través de una revisión bibliográfica exhaustiva, analítica que confirma el fundamento teórico de la investigación, con nociones válidas y verídicas, por lo tanto, se logró obtener de documentos y revistas científicas, libros digitales e investigaciones perteneciente a inquisiciones ya existente, relacionados al tema trazado sin embargo con un propósito diferente a nuestro trabajo.

3.6. Procedimiento

El procedimiento que tuvo esta investigación inició con la realización de un análisis general de las variables y de la población, donde hemos encontrado que el teletrabajo puede generar estrés y más aún en la actualidad que se viene ejecutando esta nueva modalidad. Así mismo, al examinar investigaciones y teorías se encontró diversas técnicas que se utilizó para elaborar el programa de manejo de estrés, posteriormente se estructuro la información para finalmente ser validado el programa por expertos del tema.

3.7. Método de análisis de datos:

Se utilizó Microsoft Excel 2013, para poder comparar los resultados que se encontró de los antecedentes de nuestras variables.

3.8. Aspectos éticos:

Según la American Psychological (APA, 2010), junto con el código de ética del psicólogo peruano (2017) se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

Principio de beneficencia y no maleficencia. Todos los psicólogos laboraran para contribuir a la salud de las personas con quien tiene algún contacto y sin dañar, del mismo modo, el artículo 25 del colegio de psicólogos del Perú, menciona que durante una investigación el psicólogo tiene la responsabilidad de cuidar la integridad de las personas que participan con él.

Responsabilidad. Los psicólogos consiguen mantener un vínculo de intimidad, haciéndose responsable de manera profesional y científica con sus contribuyentes con quienes interactúa. El artículo 52 del colegio de psicólogos del Perú, expone que el psicólogo guarda secretos y estos pueden ser difundidos en caso la persona o la organización otorgue su autorización. La realización de esta investigación se realizó de forma profesional, cumpliendo con lo indicado.

Consentimiento informado; Luego de obtener el consentimiento informado donde el sujeto expresa su intención de colaborar voluntariamente en la investigación, procediendo a informar de lo que esta trata. Según el artículo 24 del código de ética, en cualquier circunstancia el psicólogo tiene la necesidad y obligación de tener el consentimiento informado. Durante esta investigación, todo participante tuvo conocimiento de dicho estudio.

Confidencialidad. Todo psicólogo debe tener cuidado referida a la información otorgada por el participante, debido a que, durante la investigación se tiene que respetas todas las normas profesionales establecidas.

IV. RESULTADOS

Tabla N° 01

Análisis del estrés laboral y el teletrabajo a través de los antecedentes de estudio.

Autor / Año	Procedencia	Nº de participantes	Descripción	Resultados
Sarsosa y Charria (2017)	Colombia	595 individuos.	Nivel de estrés laboral en personas con cargos asistenciales a cuatro instituciones de salud nivel III.	Nivel muy alto de estrés en los miembros de salud asistencial enfocados en la sintomatología fisiológica, intelectual y laboral
Lopez (2019)	Trujillo – Perú	42 colaboradores	Describir como el teletrabajo afecta el estrés laboral en los trabajadores del banco de crédito	A mayor percepción de las variables de Satisfacción laboral y mayor Control sobre el trabajo, se logra reducir y la satisfacción laboral el grado de estrés.
Chiang,	Concepción-	en una Institución de 184 colaboradores	Además la dimensión de Apoyo Social en la Concepción	en la de Laboral Global
Lasso y Pantoja (2017),	Colombia de San Juan de Pasto.	196 personas pertenecientes a la I.E Pública	Nivel de estrés en funcionarios.	aumenta la 62% de funcionarios que diligenciaron el instrumento presentan estrés en un nivel alto y muy alto.
Satisfacción Laboral, permitiendo disminuir el estrés.	60 colaboradores	de la Dirección del estrés y la	Existe relación entre el Apoyo a la Gestión Relación	Existe relación entre el Apoyo a la Gestión Relación

Visitación del entorno y la
Lima
(2017) – Perú Educativa satisfacción laboral en satisfacción en las
Descentralizada los colaboradores condiciones de trabajo. del
Ministerio de
Educación, 2016.

Portilla psicossociales que
Lima
(2017) – Perú 60 colaboradores influyen en el estrés Factores psicossociales influyen en el estrés
laboral laboral. Nivel medio en
el identificar los factores estrés laboral.

Cleofé Relacionar el estrés y Existe correlación los factores significativa entre el
(2019) Lima – Perú 81 docentes psicossociales
en estrés docente y los docentes.
factores psicossociales.

En la tabla 01, revisamos la relación entre estrés y teletrabajo en lo manifestado por López (2019), quien refiere en su investigación que el teletrabajo si afecta el estrés laboral, y estas a su vez estar relacionadas con los factores psicossociales, repercutiendo en la calidad de vida de las personas. Por otra parte, Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017) muestran que es importante e indispensable promover medidas de prevención frente al estrés, a fin de optimar el bienestar psicológico y la calidad educativa.

Tabla N°02

Análisis teórico de las variables estrés laboral y el teletrabajo a través de autores.

AUTOR	TEORÍA	RESUMEN
Robbins y Timothy, 2013	Factores de estrés	Principios ambientales, factores individuales, F. Interpersonales.
La ley 30036 de 2013	El teletrabajo	Simboliza una nueva modalidad a la vez más alejada de las convenciones habituales de trabajo, capaz de transformar el funcionamiento organizacional
Lyle, Miller y Alma (2004)	tipologías de estrés	Estrés agudo, estrés episódico y estrés crónico.
OIT (2017)	Estudio de Teletrabajo	Puede traer consecuencias, tanto la sobre carga de trabajo, puede producir tensión y estrés, afectando al teletrabajador de manera física como mentalmente
Calnan (2000)	apoyo social	Ofrece la ayuda que necesita frente al estrés causante de un empleo con muchas tareas y poco control.
Karasek y Theorell	Modelo de demandacontrol	Perfeccionado para poder referir contextos profesionales que tienen estresores crónicos y plantea dos atributos que provoca el estrés laboral
Siegrist	Modelo de esfuerzo y recompensa	

Destaca el valor del trabajo para proporcionar alternativas que favorecen a reforzar la autoeficacia en los sujetos por medio de beneficios tangibles, psicológicos y sociales

En la tabla n°2 podemos observar que existe relación entre ambas variables, según los autores el teletrabajo genera estrés y este a su vez repercute en su bienestar físico y psicológico del individuo. Lyle, Miller y Alma (2004) refieren que existen 3 tipos de estrés, agudo, de corta duración y fácil de manejar, episódico, de mayor intensidad y frecuencia. Por último, el crónico que permanece a lo largo del tiempo deteriorando a la salud de la persona paulatinamente.

Tabla N°03

Diseño del Programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020”

N° de sesión	Nombre de la sesión	Objetivo
1.	Desaprendo, aprendiendo. mejorando mi calidad de vida”	inducción al programa que permitirá familiarizar a los participantes con el desarrollo de cada sesión
2.	Conociendo el estrés, ¿qué es y cómo nos afecta?	Conceptualizar el estrés, permitiendo conocer que es y su importancia.
3.	Respiro y me relajo.	Fomentar la práctica de técnicas de relajación para disminuir los niveles de activación fisiológica del organismo.
4.	¿En que se nos va el tiempo?, la importancia de mejorar la gestión de nuestro tiempo.	Aprender a gestionar de manera óptima el tiempo.
5.	De camino hacia una vida mejor	Promover hábitos y estilos de vida saludables en docentes que brindan sus clases por medio de entornos virtuales.
6.	Los buenos días se construyen	Reconocer de forma consciente nuestras emociones con el fin de poder dirigir las de manera eficaz.
7.	¿Cuál es tu primer pensamiento del día?	Modificar pensamientos irracionales.
8.	¿Qué es lo que me motiva a diario?	Incentivar a los participantes a ejecutar sus labores de manera satisfactoria y óptima.

9.	Construyendo pensamientos nuevos	capacitar a los teletrabajadores en la resolución de conflictos mediante los estilos de afrontamiento
10.	Aprendo a comunicarme	propiciar actitudes asertivas para mejorar sus relaciones interpersonales
11.	Yo tengo el control	Lograr el control de impulsos al momento de tomar decisiones.
12.	Convivir con mis compañeros	Lograr las habilidades sociales mediante estrategias.
13.	Resuelvo mis problemas	Brindar estrategias para una resolución de problemas.
14.	Trabajamos juntos	Poner en práctica las actitudes y comportamiento para el trabajo en equipo efectivo
15.	Afrontando los obstáculos	Identificar los estilos de afrontamiento de cada participante

En la tabla 3, se aprecia la estructura del programa “Desaprendo, aprendiendo. Mejorando mi calidad de vida” el cual cuenta con 15 sesiones, cada una tendrá una duración de 60 minutos, se puede aplicar una sesión por semana, haciendo un total de 3 meses aproximadamente, se puede contar con uno o dos facilitadores, quienes tienen que ser psicólogos, con manejo del enfoque cognitivo conductual y herramientas virtuales, para que pueda aplicar cada una de las sesiones (ver programa completo anexo 16).

Tabla N°04

Validación del “Programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020” por juicio de expertos.

Nombre del juez	Formación académica	Áreas de experiencia profesional	Observación	Resultado
Alex Andrés Ávila Díaz	Magister	Organizacional	De contenido.	Aplica
Johnny Frank Reyes Cigueñas	Magister	Clínica –educativa – comunitaria – salud – psicoterapia	De contenido.	Aplica
Teresita del Pilar Aldave Herrera	Doctora	Organizacional con el experiencia en a, rubro de consultoría agroindustria, construcción, investigación docencia universitaria.	De contenido y forma.	Aplica
Bustamante Rivasplata Luis Alberto	Magister	Clínica organizacional	Ninguna	Aplica

En la tabla 4 se observa el nombre de los cuatro expertos que revisaron el “Programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020” quienes evaluaron los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, luego de levantar sus observaciones, indicaron de manera unánime que el programa puede ser aplicado.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se propuso plantear el diseño de un programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020.

El estrés nos permite evidenciar la presencia de manifestaciones psicosociales que abarcan diferentes ámbitos de las personas. Por lo tanto, respondiendo al primer objetivo específico de analizar teóricamente el estrés y el teletrabajo tenemos a Sarnosa y Charria (2017), quienes realizaron una investigación con el fin de determinar el nivel de estrés en personas de cuatro instituciones de salud, nivel III. Pone en manifiesto que los niveles de estrés se encuentran muy alto y estos, a su vez, están vinculados a diferentes características individuales y organizacionales, como, por ejemplo: las condiciones laborales, la ambigüedad de rol, entre otros. (Chiavenato, 2017), generando un gran impacto en la calidad de vida de los individuos y en sus relaciones humanas, por lo que también se ven repercusiones en el ámbito organizacional. Sarnosa & Charria (2017) y López (2019). Convirtiéndose así, el estrés, en un tema de gran valor. Y así podemos ver a otros autores que han encontrado resultados similares entre ellos destacamos a Lasso y Pantoja (2017), Visitación (2017), que nos corrobora que el estrés no es una condición aislada sino multifactorial. (Robbins & Judge, 2013).

El estrés ha traído consecuencias negativas a lo largo de los años, sin distinguir edad, sexo, estatus, religión o profesión, convirtiéndose en una de las principales causas en la adquisición de enfermedades que pueden desarrollarse en el ámbito laboral, por lo tanto la sintomatología del estrés puede ser múltiple y diversa, incluye desde síntomas fisiológicos como : tensión muscular, taquicardia, síntomas psicológicos, como trastorno de sueño, disminución de la satisfacción laboral, síntomas conductuales, como, ausentismo y mínima productividad. Los resultados de las investigaciones demuestran que las personas se encuentran en niveles altos y moderados de estrés y estos a su vez se encuentran vinculados a diversos factores por lo que es importante abordar esta problemática desde diferentes enfoques. Ahora, si bien es cierto aquello viene ocurriendo desde años anteriores, pero que sucede cuando existe un cambio de manera brusca en la sociedad, es muy posible que no toda persona se adapte de manera óptima y rápida.

De acuerdo al estudio realizado por López (2019) menciona que el teletrabajo afecta el estrés laboral, repercutiendo de forma negativa en las relaciones interpersonales. Como se sabe el teletrabajo implica extender las horas laborales, esto debido a la hiperconectividad, lo que resulta complejo la separación del horario familiar y laboral. (OIT, 2017). Por ende, la relevancia de actuar de manera inmediata frente a la necesidad de promover la prevención del estrés laboral, a fin de atenuar la problemática para mejorar la educación y la calidad de vida del docente. Puesto que esto se verá reflejado en su desempeño. Adicional a ello, intervenir a tiempo permitirá una ventaja para las organizaciones disminuyendo el nivel de ausentismo, mejorando la satisfacción laboral y la productividad además de reducir costos. Es importante no tan solo trabajar cuando la persona esté en niveles altos de estrés sino también en los niveles bajo por ello es recomendable poner en practica actividades permitan a las personas tener un nivel mínimo de estrés, Orozco (2018).

Siguiendo con el segundo objetivo específico de construir el programa para el manejo del estrés “Desaprendo, aprendiendo. Mejorando mi calidad de vida”, el cual está conformado por 15 sesiones, cada una de ellas con un tiempo de 60 minutos y una frecuencia de una vez por semana. Las sesiones que se presenta tiene contenido para los colaboradores que están laborando por medio del teletrabajo a fin de desarrollar sus capacidades para manejar el estrés por medio de este programa.

Por ultimo como tercer objetivo específico se tuvo validar el programa por juicio de expertos, por lo cual se contó con cuatro expertos de diversas áreas e instituciones, con una experiencia no menor de 10 años, de los cuales uno de ellos fue el Mg. Alex Andrés Ávila Díaz, con experiencia en el área organizacional, seguido del Mg. Jhonny Reyes Cigüeñas con experiencia en el área clínica, educativa, comunitaria, salud y psicoterapia, luego la Dr. Teresita del Pilar Aldave Herrera , psicóloga organizacional con experiencia en los rubros de consultoría, agroindustria, construcción, investigación y docencia universitaria y el Mg. Alberto Bustamante Rivasplata con experiencia organizacional y clínica, quienes luego de haber evaluado el programa sugirieron cambios en la redacción y modificación de los objetivos, lo cual se tomó en cuenta, por consiguiente y de forma inmediata se subsano dichas observaciones que permitió, así ,la validación del programa.

De igual manera Cleofe (2019) realizo la validación de su investigación a través de cuatro expertos, sin embargo, López (2019) y Visitación (2019) a

comparación nuestra utilizaron tres expertos relacionados a recursos humanos, psicología organizacional y un metodólogo.

VI. CONCLUSIONES

- Se consiguió diseñar el “programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020” cuyo objetivo pretende disminuir el estrés laboral en docentes de una universidad que estén trabajando mediante entornos virtuales. El cual está conformado por 15 sesiones, de 60 minutos cada una, con una frecuencia de una vez por semana.
- Teóricamente se logró evidenciar que hay relación entre estrés y teletrabajo.
- Se logró validar el programa por medio de cuatro expertos con trayectoria en el tema, clínico y organizacional, quienes dieron su aprobación de manera unánime. Para la selección de los expertos se tomó en cuenta los siguientes criterios: disponibilidad de tiempo, conocimiento y experiencia en el área e imparcialidad a fin de proporcionar objetividad a la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- A fin de que se vea la efectividad del “Programa para el manejo de estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020” se recomienda su aplicación, así mismo desarrollar otras investigaciones con planteamientos prácticos y estrategias actualizadas con el fin de contrastar resultados y poder corroborar su eficacia.
- Se debe tener en cuenta que cada persona posee una esencia única y que cada situación es diferente, por lo que se recomienda hacer una reestructuración en caso sea necesario, a fin de poder acoplarse al medio cambiante. Así mismo es importante que las universidades realicen talleres y actividades que permita desarrollar las capacidades de los docentes para hacer frente a los posibles estresores. Puesto que una organización con colaboradores con salud mental equilibrada generara mayor productividad y menores costos.
- El programa de intervención para el estrés laboral se ha desarrollado en base a las necesidades actuales que se han dado por el covid-19, lo que ha significado un cambio drástico en la manera de laborar de los docentes, por lo tanto para mantener niveles de estrés favorables o mejorar aspectos negativos generados por el estrés además del programa de intervención se recomienda realizar exploraciones periódicas a los docentes a través de un instrumento o técnica (entrevista) que permita conocer el nivel de estrés de cada trabajador, permitiendo así poder abordar la problemática de forma oportuna, evitando costos para la empresa y el individuo.

REFERENCIAS

- Paris, L. (2010). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Peiro, J. (2001). *El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva*. https://www.researchgate.net/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva
- Rostagno, H. (2005). *El ABC del estrés laboral 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés*. https://psicopedia.org/wp-content/uploads/2014/06/EL_ABC_DEL_ESTRES_LABORAL.pdf
- Olivares, R. (2014). *Teletrabajo y estrés laboral, una relación significada por trabajadores de una empresa de servicios*. <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1379/tpsico%20541.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto de Análisis y Comunicación. (2015). *Los porqués del estrés*. <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>
- Saltos, D. (2017). *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito 09D05 del Guayas*. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25775/1/TESIS%20SALTOS%20ATIENCIA%20DAYANA.pdf>
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. (2018). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>
- Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*. *Ciencia & trabajo*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Matabanchoy, S., Lasso, E. y Pantoja (2017). *Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas*. Tuvo como como objetivo evaluar el nivel

de estrés en funcionarios pertenecientes a una Institución Educativa Pública de San Juan de Pasto. *Psicoespacios*.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6090231.pdf>

Visitación, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación*, 2016.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8727?locale-attribute=es>

Hernández R., Fernández C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*.

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Real academia española. (2005). Estrés. *En diccionario de la lengua española*.

<https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>

Robbins, S., Judge, T., (2013). *Comportamiento Organizacional*.

Plataforma digital única del Estado Peruano. (2013). Ley N° 30036.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/356823/30036.pdf>

Coduti (2013). *ENFERMEDADES LABORALES: CÓMO AFECTAN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL*.

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

Fernandez (2017). *Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú*.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>

Quispe, S., (2017). "NIVELES DE ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA".

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf>

Chiavenato. (2009). *Comportamiento organizacional*.

[file:///C:/Users/Elorreaga/Downloads/Comportamiento-Organizacional-Idealberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Elorreaga/Downloads/Comportamiento-Organizacional-Idealberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion%20(1).pdf)

Bruselas (2002). *Teletrabajo: el nuevo acuerdo es positivo para los trabajadores y para las empresas, dice la comisión*.

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_45.pdf

Función pública. El estrés laboral.

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938

OMS (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países desarrollados.*

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=639AF1EDF6A5FAE35634F3CD9E22FD51?sequence=1

Significados (2016). *Significado de teletrabajo.*

<https://www.significados.com/teletrabajo/>

Prevecon (2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo.*

<https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicioncausas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Joint ILO. (2016). *Workplace stress: A collective challenge.* Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466547.pdf

Joint ILO y Eurofound (2019). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

American psychological association. (s.f). *How stress affects your health.*

<https://www.apa.org/helpcenter/stress-facts>

Griffiths, Amanda, Leka, Stavroula & Cox, Tom. (2004). *Work organization & stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives syndicates / Stavroula Leka, Amanda Griffiths, Tom Cox.* Ginebra: OMS.

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf?ua=1

Joint ILO y Eurofound (2019). *Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_544225.pdf

Chipana (2017). *Occupational stress level and coping strategies in nurses at a Minsa hospital in Chanchamayo, 2016.*

<https://core.ac.uk/download/pdf/158296692.pdf>

Portilla (2017).

Psychosocial factors that influence the work stress of the Nursing Staff of the Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14324/Portilla_ANL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang, Riquelme & Rivas (2018).

Relationship between Occupational Satisfaction, Work Stress and Its Results in Workers of a Charitable Institution of the Province of Concepcion.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178

Valenzuela & Gayoso (2017).

Occupational stress and its correlation with the prevalence of functional dyspepsia in active duty military personnel who attended the geriatric army.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1022-51292017000100003

Lopez, L. (2019). *Telework and work stress in collaborators of the credit bank of Perú of the province of Trujillo - Perú, 2019.*

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5830/1/RE_ADMIN_EDSO_N.LOPEZ_LUIS.NEIRA_TELETRABAJO.ESTRES.LABORAL_DATOS.pdf

Pérez (2016). *Definition of telework.* <https://definicion.de/teletrabajo/>

Fernandez (2003). *Perceived stress, coping strategies and sense of coherence in nursing students: Its relationship with psychological health and emotional stability*

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%8DNEZ,%20MAR%C3%8DA%20ELENA.pdf?sequence>

OIT (2016). *STRESS AT WORK: A collective challenge.* <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

American psychological association(2016). *The different types of stress*

<https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>

Moreno (2013). *PSYCHOSOCIAL FACTORS IN THE WORK ENVIRONMENT, STRESS AND ILLNESS.*

<file:///C:/Users/Elorreaga/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126.pdf>

El Salvador (2016). Manejo del estrés: Talento Humano en salud.
https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2016_presentaciones/presentacion09082016/MANEJO-DEL-ESTRES-TALENTOHUMANO-EN-SALUD.pdf

ANEXOS

Operalización de la variable “Estrés Laboral”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
ESTRÉS LABORAL	Robbins y Judge (2013), definen al estrés laboral como “El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe tanto incierto como importante. (p. 596).	Se representa en distintas manifestaciones de malestar que se dan en las personas, que genera cambios en nuestro cuerpo y mente.	Reacción personal	Problemas familiares.
				Problemas económicos.
				La personalidad.
			Reacción ambiental	
			Reacción organizacional	Esto se reproduce a causa de trabajos, funciones dentro de la empresa.

Operalización de la variable “Teletrabajo”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
TELETRABAJO	Pérez (2016), se conoce como teletrabajo a la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres.	Se puede decir que el teletrabajo es trabajar a distancia. El trabajador tiene como herramienta una computadora con conexión a Internet, se hace diferentes tareas, como si estuviera en su oficina.	TIC	Conjunto de tecnologías desarrolladas en la actualidad para una información y comunicación más eficiente.
			Trabajo en domicilio	Los trabajadores ejecutan sus roles remuneradas en sus domicilios o en su entorno, pero no en la empresa.

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: “Programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020”

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Alex Andres Avila Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Psicólogo

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Organizacional

Aplica	Modificar	No Aplica
--------	-----------	-----------

Chiclayo 11 de octubre del 2020


MGTR. ALEX ANDRES AVILA DIAZ

DNI 41741167
CPsP. 16250

Variable	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo	Sesión introductoria	Inducción al programa	X			
	Sesión N° 1. Conociendo el estrés, ¿qué es y cómo nos afecta?	Conceptualizar el estrés	X			
	Sesión N° 2. “Respiro y me relajo”.	Fomentar la práctica de técnicas de relajación.	X			
	Sesión N° 3. ¿En que se nos va el tiempo? , la importancia de mejorar la gestión de nuestro tiempo.	Aprender a gestionar de manera óptima el tiempo.	X			
	Sesión N° 4. “De camino hacia una vida mejor”	Promover hábitos y estilos de vida saludables	X			
	Sesión N° 5. “Los buenos días se construyen”	Identificar nuestras emociones	X			
	Sesión N° 6. ¿Cuál es tu primer pensamiento del día?	Modificar pensamientos irracionales.	X			

	Sesión N° 7. “¿Qué es lo que me motiva a diario?”	Incentivar a los participantes a ejecutar sus labores de manera satisfactoria y óptima.	X			
	Sesión N° 8. “Construyendo pensamientos nuevos”	Entrenar en la resolución de conflictos mediante los estilos de afrontamiento	X			
	Sesión N° 9. “Aprendo a comunicarme”	Propiciar actitudes asertivas para mejorar sus relaciones interpersonales	X			
	Sesión N° 10. “Yo tengo el control”	Lograr el control de impulsos al momento de tomar decisiones.	X			
	Sesión N° 11. “Convivir con mis compañeros”	Lograr las habilidades sociales mediante estrategias.	X			
	Sesión N° 12. “Resuelvo mis problemas”	Brindar estrategias para una resolución de problemas.	X			
	Sesión N° 13. “Trabajamos juntos”	Poner en práctica las actitudes y comportamiento para el trabajo en equipo efectivo	X			
	Sesión N° 14. “Afrontando los obstáculos”	Identificar los estilos de afrontamiento de cada participante	X			

pág. 45

	Sesión N° 15. Hasta la próxima!	Cierre del programa.	X			
--	--	----------------------	---	--	--	--

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: “Programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020”

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Bustamante Rivasplata Luis Alberto

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Psicólogo

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Psicología clínica y organizacional

El presente program

Aplica	Modificar	No Aplica
--------	-----------	-----------

Chiclayo, 05 de Noviembre del 2020



42999075

Variable	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo	sesión introductoria	Inducción al programa	X			
	Sesión N° 1. conociendo el estrés, ¿qué es y cómo nos afecta?	Conceptualizar el estrés	X			
	Sesión N° 2. “Respiro y me relajo”.	Fomentar la práctica de técnicas de relajación.	X			
	Sesión N° 3. ¿En que se nos va el tiempo? , la importancia de mejorar la gestión de nuestro tiempo.	Aprender a gestionar de manera óptima el tiempo.	X			
	Sesión N° 4. “De camino hacia una vida mejor”	Promover hábitos y estilos de vida saludables	X			
	Sesión N° 5. “Los buenos días se construyen”	Identificar nuestras emociones	X			
	Sesión N° 6. ¿Cuál es tu primer pensamiento del día?	Modificar pensamientos irracionales.	X			

	Sesión N° 7. “¿Qué es lo que me motiva a diario?”	Incentivar a los participantes a ejecutar sus labores de manera satisfactoria y óptima.	X			
	Sesión N° 8. “Construyendo pensamientos nuevos”	Entrenar en la resolución de conflictos mediante los estilos de afrontamiento	X			
	Sesión N° 9. “Aprendo a comunicarme”	Propiciar actitudes asertivas para mejorar sus relaciones interpersonales	X			
	Sesión N° 10. “Yo tengo el control”	Lograr el control de impulsos al momento de tomar decisiones.	X			
	Sesión N° 11. “Convivir con mis compañeros”	Lograr las habilidades sociales mediante estrategias.	X			
	Sesión N° 12. “Resuelvo mis problemas”	Brindar estrategias para una resolución de problemas.	X			
	Sesión N° 13. “Trabajamos juntos”	Poner en práctica las actitudes y comportamiento para el trabajo en equipo efectivo	X			
	Sesión N° 14. “Afrontando los obstáculos”	Identificar los estilos de afrontamiento de cada participante	X			

	Sesión N° 15. Hasta la próxima!	Cierre del programa.	X			
--	--	----------------------	---	--	--	--

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: “Programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020”

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

JOHNNY FRANK REYES CIGUEÑAS

FORMACIÓN ACADÉMICA:

MAGISTER

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

CLÍNICA – EDUCATIVA – COMUNICATARIA – SALUD – PSICOTERAPIA

l presente programa:

Aplica	Modificar	No Aplica
--------	-----------	-----------

Chiclayo, 03 de Noviembre del 2020



DNI: 41107329

Variable	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Programa para el manejo de estrés producto del teletrabajo	Sesión introductoria	Inducción al programa	x			
	Sesión N° 1. conociendo el estrés, ¿qué es y cómo nos afecta?	Conceptualizar el estrés	x			
	Sesión N° 2. "Respiro y me relajo".	Fomentar la práctica de técnicas de relajación.	x			
	Sesión N° 3. ¿En que se nos va el tiempo? , la importancia de mejorar la gestión de nuestro tiempo.	Aprender a gestionar de manera óptima el tiempo.	x			
	Sesión N° 4. "De camino hacia una vida mejor"	Promover hábitos y estilos de vida saludables	x			
	Sesión N° 5. "Los buenos días se construyen"	Identificar nuestras emociones	x			
	Sesión N° 6. ¿Cuál es tu primer pensamiento del día?	Modificar pensamientos irracionales.	x			

	Sesión N° 7. “¿Qué es lo que me motiva a diario?”	Incentivar a los participantes a ejecutar sus labores de manera satisfactoria y óptima.	x			
	Sesión N° 8. “Construyendo pensamientos nuevos”	Entrenar en la resolución de conflictos mediante los estilos de afrontamiento	x			
	Sesión N° 9. “Aprendo a comunicarme”	Propiciar actitudes asertivas para mejorar sus relaciones interpersonales	x			
	Sesión N° 10. “Yo tengo el control”	Lograr el control de impulsos al momento de tomar decisiones.	x			
	Sesión N° 11. “Convivir con mis compañeros”	Lograr las habilidades sociales mediante estrategias.	x			
	Sesión N° 12. “Resuelvo mis problemas”	Brindar estrategias para una resolución de problemas.	x			
	Sesión N° 13. “Trabajamos juntos”	Poner en práctica las actitudes y comportamiento para el trabajo en equipo efectivo	x			
	Sesión N° 14. “Afrontando los obstáculos”	Identificar los estilos de afrontamiento de cada participante	x			
	Sesión N° 15. Hasta la próxima!	Cierre del programa.	x			

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: “Programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020”

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Teresita del Pilar Aldave Herrera

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Doctora en Psicología

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Psicología organizacional con experiencia en el rubro de consultoría, agroindustria, construcción, investigación y docencia universitaria.

El presente programa:

Aplica	Modificar	No Aplica
--------	-----------	-----------

Chiclayo, de 28 de octubre del 2020



Dra. Teresita del Pilar Aldave Herrera

DNI: 40101723

Variable	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Programa para el manejo de estrés producto del teletrabajo	sesión introductoria	Inducción al programa	X			
	Sesión N° 1. Conociendo el estrés, ¿qué es y cómo nos afecta?	Conceptualizar el estrés	X			
	Sesión N° 2. “Respiro y me relajo”.	Fomentar la práctica de técnicas de relajación.	X			
	Sesión N° 3. ¿En que se nos va el tiempo? , la importancia de mejorar la gestión de nuestro tiempo.	Aprender a gestionar de manera óptima el tiempo.	X			
	Sesión N° 4. “De camino hacia una vida mejor”	Promover hábitos y estilos de vida saludables	X			
	Sesión N° 5. “Los buenos días se construyen”	Identificar nuestras emociones	X			
	Sesión N° 6. ¿Cuál es tu primer pensamiento del día?	Modificar pensamientos irracionales.	X			
	Sesión N° 7. “¿Qué es lo que me motiva a diario?”	Incentivar a los participantes a ejecutar sus labores de manera satisfactoria y óptima.	X			

	Sesión N° 8. “Construyendo pensamientos nuevos”	Entrenar en la resolución de conflictos mediante los estilos de afrontamiento	X			
	Sesión N° 9. “Aprendo a comunicarme”	Propiciar actitudes asertivas para mejorar sus relaciones interpersonales	X			
	Sesión n° 10. “yo tengo el Control”	Lograr el control de impulsos al momento de tomar decisiones.	X			
	Sesión n° 11. “convivir con Mis compañeros”	Lograr las habilidades sociales mediante estrategias.	X			
	Sesión N° 12. “resuelvo mis problemas”	Brindar estrategias para una resolución de problemas.	X			
	Sesión n° 13. “trabajamos Juntos”	Poner en práctica las actitudes y comportamiento para el trabajo en equipo efectivo	X			
	Sesión n° 14. “afrontando Los obstáculos”	Identificar los estilos de afrontamiento de cada participante	X			
	Sesión N° 15. ¡Hasta la próxima!	Cierre del programa.	X			

PROGRAMA PARA EL MANEJO DE ESTRÉS PRODUCTO DEL TELETRABAJO EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS, CHICLAYO 2020



https://www.freepik.es/vector-premium/establecer-escenas-personas-ataque-estres-ilustracion-lugar-trabajo_7584674.htm

PROGRAMA “Desaprendo, aprendiendo. Mejorando mi calidad de vida”

PRESENTACIÓN

I. Introducción

En el presente año, se presentó una pandemia mundial, llamada COVID – 19, por lo que grandes empresas tomaron la decisión de seguir con sus actividades por medio del teletrabajo, por lo que la casa se transformó en la nueva oficina, causando gran estrés en los trabajadores, al compartir las labores domésticas cotidianas y las asignaciones laborales. Transfigurándose en un gran desafío.

El teletrabajo es una manera de laborar con una remuneración de por medio, dicho de otra forma, es brindar servicios a terceros usando como medio de comunicación entre el trabajador y la organización, el uso de la TICs, sin tener que recurrir a la presencia física del personal.

El estrés a lo largo de los años ha sido un tema de gran relevancia para distintos investigadores del comportamiento humano, logrando evidenciar que el estrés incide en la salud tanto física como mental, pudiendo mencionar a modo de ejemplo, la disminución de la productividad, angustia, exceso de preocupación, pudiendo incluso traer como consecuencia trastornos como, por ejemplo, depresión, ansiedad, entre otros. Asimismo, generar una alteración a nivel familiar y social. De acuerdo con Martínez y Díaz (2007), nos dice que “el problema que subyace radica en los requerimientos de la modernidad, enfocada en la obtención de resultados al margen de sus consecuencias sobre la calidad de vida, y por ende en la salud las personas afectadas”. (p.1)

Lo que buscamos alcanzar con el presente programa “Desaprendo, aprendiendo. Mejoro mi calidad de vida” es disminuir el estrés de los colaboradores, dotándolos de estrategias y técnicas para poder hacer frente a los índices de estrés que puedan padecer. Por otro lado, también servirá para estudiantes u otro personal que este laborando por medio de entornos virtuales.

II. Alcance

El presente programa está enfocado para los docentes que dictan las clases virtuales, en la modalidad de teletrabajo. Para lograr los objetivos planteados, el programa deberá tener un máximo de 35 participantes y mínimo 10, sin límite de edad.

III. Perfil del facilitador

El presente programa puede ser conducido por uno o dos facilitadores, quienes deben tener desarrolladas habilidades blandas, por ejemplo, el liderazgo, innovación, tolerancia, colaboración, motivación, asertividad y proactividad, esto permitirá interactuar con los participantes de manera efectiva, dado que tendrán que propiciar las condiciones para la integración y participación del grupo en todo el proceso de capacitación. Es fundamental estar atentos y evidenciar una actitud proactiva, con el fin de responder de forma objetiva a todas las posibles inquietudes que puedan presentarse durante el desarrollo del programa, hay que mencionar además el poseer conocimientos técnicos, por ejemplo, conocer conceptos, teorías de la terapia cognitivo conductual, estrés y manejo de herramientas virtuales tales como zoom, meet, entre otros. Dicho lo anterior, tienen la responsabilidad de diseñar, preparar, conducir y evaluar cada una de las sesiones del programa.

IV. Antecedentes del programa

López (2019) en su investigación “El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019” Asumió el propósito de describir como el teletrabajo afecta el estrés laboral en los trabajadores del banco de crédito de la ciudad de Trujillo en el año 2019. Se usó como metodología un diseño explicativo, descriptivo. Para ello se trabajó con una muestra de 42 colaboradores pertenecientes al banco de crédito, se aplicó un muestreo no probabilístico. La obtención de datos se logró mediante la aplicación de dos cuestionarios, el primero que tiene 17 preguntas abiertas sobre el teletrabajo y el otro cuestionario tiene una escala de 1 a 7 puntos respecto al estrés laboral el cual tiene 25 ítems. Los resultados indican en que hay aspectos positivos del teletrabajo los cuales son, la facilidad que tiene el colaborador en permitir el trabajo, innovador, también conocimientos de tecnología y esto se trabaja bajo cumplimientos de objetivos. En los aspectos estresores de los colaboradores son que no tienen privacidad en su centro de trabajo, no comparten relaciones interpersonales y en equipo no logran las metas de cada uno de los compañeros. Como conclusión se tuvo que se puede producir

estrés laboral en los trabajadores que ejercieron su labor fuera de las instalaciones del BCP-Trujillo.

V. Objetivos

5.1. Objetivo general

Aplicar el programa “Desaprendo, aprendiendo y mejorando mi calidad de vida” para disminuir el estrés.

5.2. Objetivos específicos

REACCION PERSONAL

Dotar de herramientas y estrategias a los tele trabajadores que permitan la disminución del estrés a partir del yo.

REACCION ORGANIZACIONAL

Mantener cohesionado al grupo de trabajo en el ejercicio de sus funciones y roles.

VI. Marco conceptual y/o teórico

La terapia cognitivo conductual está cimentada en la interrelación de los pensamientos, las acciones y los sentimientos. Es una manera de distinguir que es lo que uno piensa en relación así mismo, a los demás y del mundo en que se ve envuelto, esto puede afectar a sus sentimientos y pensamientos. Puede favorecer a muchas personas, puesto que, permite modificar la manera en que uno piensa (cognitivo) y actúa

(conductual), permitiendo que estos cambios mejoren su calidad de vida a nivel laboral, personal y social. A comparación de otras terapias, la TCC apunta hacia los conflictos y obstáculos del presente, en lugar de enfocarse en los causales de sus síntomas del pasado, es decir busca la mejora del estado anímico del aquí y ahora.

En un primer instante la TCC fue desarrollada con el fin de tratar la depresión, sin embargo, posteriormente se hicieron diseños que lograron tratar otros problemas mentales, así como conductas desadaptativas. El enfoque cognitivo conductual emplea el método científico para comprobar por medio de la investigación la validez y eficacia de sus técnicas. Demostrando así, que las técnicas de esta teoría serán de gran ayuda

y beneficio, además resulta ser útil no solo para estos trastornos, sino también para una multiplicidad de síntomas emocionales tales como el estrés, la ira y frustración. Como lo plasma Iglesias et al., 2018 y Rodríguez et al., 2008 en su investigación, donde evaluaron la efectividad de la teoría cognitivo conductual por medio de un programa aplicado a un grupo de trabajadores obteniendo resultados favorables. A menudo este enfoque es muy utilizado en la psicoterapia, ya que, permite de manera casi inmediata identificar y afrontar ciertos desafíos que a veces nos resulta difícil resolver. Esto es debido a que usualmente exige un número menor de sesiones que las demás terapias, realizándose de manera estructurada, lo que permite que el paciente modifique sus emociones, pensamientos, comportamientos y respuestas fisiológicas disfuncionales por otras más adaptativas para hacer frente a sus problemas.

(Puerta y Padilla, 2011).

VII. Metodología

7.1. Ruta de implementación del programa

El presente programa parte de la situación laboral actual, pese que el teletrabajo ha sido un método ya implementado anteriormente se tenía poco conocimiento y uso. Cabe mencionar además la forma abrupta en que ha sido efectuado, lo que ha traído consigo una serie de consecuencias, entre ellas el estrés. Se considera que el trabajo durante varios años ha sido y es uno de los diversos factores que genera estrés en los individuos, ya que, este no es tan solo un medio que permite recoger una retribución o salario, sino que expande nuestras relaciones y lazos con las demás personas, ajenas a nuestra familia, favoreciendo instaurar nuevos roles y estatus sociales, además de ser una herramienta útil para plasmar metas de nuestro proyecto de vida. (Undurraga, 2011).

Dicho lo anterior, el programa “DESAPRENDO, APRENDIENDO. MEJORANDO MI CALIDAD DE

VIDA”, tiene como base la terapia cognitivo conductual y a su vez está conformado por un total de 15 sesiones, cada una de 60 min, que se aplicaran una vez por semana, durante un periodo aproximado de tres meses.

En donde la primera sesión servirá como introducción al tema, cuyo objetivo es generar un ambiente que favorezca la relación entre facilitadores y participantes.

Posteriormente, se llevará a cabo las sesiones correspondientes, que permitirán aportar estrategias para disminuir el estrés. Para concluir, durante la última sesión se realizará un post-test que proporcionara información para conocer si ha sido o no eficaz el desarrollo del programa y a su vez, el cierre de este.

7.2. Recursos materiales

Recursos utilizados por dos facilitadores.

RECURSOS	COSTO
Servicio de internet	S/.200
Servicio de luz	S/.200
Herramientas virtuales	S/.200
TOTAL	S/.600

7.3. Estrategias, técnicas e instrumentos

El presente programa se llevará a cabo a través de una serie de actividades, que parten de una metodología combinada, por un lado, teórica y, por otro, participativa (vivencial), la primera parte abarcará la psicoeducación y dinámicas integradoras que permitirá la cohesión de grupo, para luego hacer uso de la práctica de los ejercicios brindados en la primera parte de cada sesión, los cuales se llevaran a cabo por medios virtuales: google meet, zoom, kahoot, google docs, formularios google, entre otras. También se hará uso de flyers, infografías y diapositivas, además de fichas de auto registro, resúmenes y actividades para casa.

7.4. Seguimiento, monitoreo y evaluación

El seguimiento del programa se realizará a través de la creación de una carpeta de código abierto que permitirá la interacción de los participantes por medio del cual se dejarán actividades que deberán realizar los tele trabajadores. A su vez, se va a evaluar por medio de las herramientas virtuales como Kahoot, zoom, entre otras, en donde se ejecutará dos preguntas con opciones múltiples y tendrán que responder, esto puede variar de acuerdo a la herramienta que se estén utilizando. El seguimiento y la evaluación se realizará de

manera sistemática, de tal manera que cada sesión se culminará con la entrega de información a los colaboradores que evidenciarán como se está ejecutando cada una esta.

VIII. Ejecución

8.1. Sesión introductoria

En la sesión introductoria se llevará a cabo la presentación del programa, donde se expondrá los objetivos y su contenido, la relevancia de este, la metodología a realizar en la que abarca tiempo, duración y sesiones del programa, también se establecen las normas del grupo. Además, se atienden las expectativas de los participantes y se ejecutan ejercicios que faciliten la creación de un ambiente favorable. Seguido de ello, se pasa a la realización del pre-test, cuestionario de perfil de estrés de Kenneth M. Nowack, que consta de 123 reactivos que permiten abordar áreas como hábitos de salud, conducta tipo a, estilo de afrontamiento, bienestar psicológico, red de apoyo social, entre otras. El cual se aplicará con una duración de 25 min.

8.2. Sesiones del programa

Sesión 1

La primera sesión del programa estará destinada a proveer conocimientos y reflexionar sobre el estrés laboral: concepto, modelos, consecuencias y prevención. A modo que se analizará las circunstancias que pueden generar estrés en los docentes a través de entornos virtuales.

Sesión 2

La eficiencia de las técnicas de relajación en los diversas enfermedades somáticas como psicológicas ha sido de la relajación en el tratamiento de múltiples trastornos, tanto somáticos como psicológicos, ha sido extensamente corroborado es por ellos que en esta sesión se pretende que los participantes por medio de la teoría y luego la práctica puedan desarrollar técnicas de relajación las cuales le permitirá disminuir los niveles de activación fisiológica, lo que permitirá un estado más óptimo.

Sesión 3

Gestionar el tiempo es más que planificar y organizar nuestro tiempo, es la manera en que podemos llegar a cumplir con nuestros objetivos de manera eficaz. Partiendo

de ello esta sesión estará dedicada a brindar estrategias que permitan a los participantes poder administrar su tiempo de manera idónea a fin de reducir los niveles de frustración y por ende de estrés.

Sesión 4

Al hablar de hábitos y estilo de vida saludable hacemos referencia a un estado de bienestar físico, mental y social. Esto se resume promover la práctica de hábitos que nos permitirán tener una calidad de vida mucho mejor que antes. A partir de ahí resulta de suma importancia poder ejecutarlas durante esta sesión, desde una alimentación sana, un buen descanso y actividad física.

Sesión 5

Es indispensable aprender a identificar lo que sentimos y a saber reconocer que no existen emociones ni positivas o negativas, sencillamente las emociones se expresan en función a como cada persona lo ha ido aprendiendo, por ello que aun cuando las emociones son universales no todos responden de igual manera. Partiendo de lo anterior, durante esta sesión se abarcará el tema de las emociones y su adecuada gestión.

Sesión 6

Se tiene conocimiento que los pensamientos irracionales son aquellas ideas casi irrealistas sobre algún suceso relacionado con nosotros mismo o con los demás. Es por ello que durante esta sesión el grupo, en primera instancia tendrá que identificar los posibles pensamientos irracionales que puedan tener, para luego mediante las técnicas brindadas poder desmontarlas y finalmente modificarlos o cambiarlas por pensamientos más racionales.

Sesión 7

Es importante la motivación en las empresas para que así los colaboradores logren sus metas, sus objetivos positivamente. Por lo que en esta sesión se va a iniciar con que demuestren lo que les motiva a diario, posteriormente se les brindará información sobre el tema.

Sesión 8

Tener la capacidad de resolver conflictos es un privilegio, ya que, esto ayuda tanto en lo personal como en profesional. En esta sesión se les hará preguntas como pueden resolver sus conflictos o que solución les da a las dificultades que se les presenta.

Sesión 9

La comunicación asertiva es aquella en la cual mostramos nuestras ideas, sentimientos y necesidades más honestos, pero a su vez somos empáticos. En la sesión se les brindara estrategias de como tener una comunicación asertiva con sus compañeros, que den sus opiniones.

Sesión 10

Se entiende como control de impulso acciones irresistibles las cuales pueden ser peligroso para la persona o los demás. Por consiguiente, en la sesión se les brindara casos donde los participantes tienen que dar una solución ante esas situaciones, en las cuales se les podrá observar sus habilidades en controlar.

Sesión 11

Nuestras habilidades sociales nos ayudan para poder comunicarnos mejor con las demás personas, como relacionarnos con el mundo. Por lo que en esta sesión vamos a establecer una dinámica donde todos los participantes puedan colaborar y romper el hielo entre ellos.

Sesión 12

El resolver problemas es más identificar las dificultades que se puede encontrar y solucionarlos. En la sesión se les establecerá un ciclo del problema, en el cual tienen que identificar y dar una conclusión del como lo resolvieron sus conflictos.

Sesión 13

Es importante el trabajo en equipo porque mientras hay más personas comprometidas en realizar una actividad habrá mejores resultados y se llegara al

objetivo. En la siguiente sesión se les dividirá en grupo para que puedan resolver un caso que se les brindará, posteriormente, se le pedirá la opinión a cada uno de los participantes.

Sesión 14

Cada persona tiene un patrón habitual de cómo enfrentarse a los problemas a lo que se le llama “estilo de afrontamiento”. Por lo que en esta sesión se les brindara ejercicios de relajación, de yoga para que puedan desestresarse y estar relajados.

SESIÓN N°1 BIENVENIDO AL PROGRAMA: “DESAPRENDO, APRENDIENDO. MEJORANDO MI CALIDAD DE VIDA”

I. Datos informativos

SESIÓN: 01	BIENVENIDO AL PROGRAMA: “DESAPRENDO, APRENDIENDO. MEJORANDO MI CALIDAD DE VIDA”		
OBJETIVO	Inducción al programa que permitirá familiarizar a los participantes con el desarrollo de cada sesión		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	Se iniciara dando la bienvenida, la presentación de los facilitadores y a su vez del grupo a participar. Se establece el encuadre y la delimitación del programa.	Ppt Laptop/ computadora Internet
ACTIVIDAD 2	30 min	Los facilitadores plantean a los participantes la dinámica “trivial corporativo”, la cual busca establecer por medio de preguntas y respuestas un ambiente de confianza. Los teletrabajadores tendrán que responder mediante el chat de zoom a las preguntas estructuradas por los facilitadores y gana quien acierta más preguntas.	Herramientas virtuales. PPT

ACTIVIDAD 3	20 min	Posteriormente se les explicará las pautas correspondientes para la aplicación del pre test "Perfil de estrés" donde ellos tendrán que seleccionar la alternativa con que mejor se identifican.	Ppt Herramientas virtuales.
ACTIVIDAD 4	10 min	Cierre y despedida. Se les pedirá a los participantes en caso de tener dudas poder hacer sus respectivas preguntas, luego de ello se procede al cierre de la sesión, agradeciendo la participación de cada teletrabajador.	No se requiere Enlace

ESTRÉS

Lazarus y Folkman (2000; 1991), refieren que el estrés es la vinculación entre el individuo y su medio que lo rodea, y este ve como amenazador o que sobre pasa sus propios recursos para hacerle frente, poniendo así en riesgo su bienestar. Estando estrechamente conectado con las estrategias de afrontamiento que se poseen y las emociones vividas tras evaluación del suceso que se da. Por otra parte, Selye (1935) delimito el estrés ante la OMS, como aquella respuesta general del organismo ante cualquier estresor o situación estresante. (Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia, 2007). Por consiguiente, el estrés laboral surge como una respuesta frente a la incompatibilidad entre el sujeto, su puesto de trabajo y la organización en que labora.

Fases del estrés

Hay que mencionar además que según Hans Selye el estrés presenta 3 etapas: reacción de alarma, estado de resistencia y fase de agotamiento.

Reacción de alarma. Es producido cuando el individuo se enfrenta a un contexto, escenario o entorno difícil o nuevo, haciendo que el organismo busque defenderse de aquel estímulo considerado estresante, dado que lo considera como una amenaza real. Es así como el organismo se ve alterado produciendo una serie de hormonas, sirva de ejemplo, la adrenalina, la noradrenalina y el cortisol. Razón por la cual se manifiesta una reacción

fisiológica definida por la dilatación de las pupilas, tensión muscular, taquicardia, aumento de la tensión arterial, entre otras.

Estado de resistencia. Esta fase se produce cuando la fase de alarma perdura, en tiempo e intensidad, sobre pasando la capacidad del individuo para hacerlo frente. Aunque en un inicio el organismo trata de, disminuyendo su capacidad de respuesta a causa de la fatiga y suele haber un equilibrio entre el medio interno y externo de la persona. El organismo de esta forma logra soportar un poco más de tiempo el estrés, caso contrario en que no pueda, inicia la última fase.

Fase de agotamiento. En esta fase surge cuando no se ha podido superar las fases anteriores, sobre pasando la capacidad que tiene el individuo para hacer frente a las complejas circunstancias o nuevas, puesto que no se ha podido canalizar de manera adecuada. La capacidad de resistencia de nuestro cuerpo ha llegado a sus límites y se encuentra agotado, de modo que se ve un deterioro en sus capacidades fisiológicas y psicosomáticas.

Un manejo inadecuado del estrés puede traer consigo una serie de consecuencias, así, por ejemplo, a nivel cognitivo, estado de confusión, indecisión, dificultad para concentrarse, preocupación constante, hipersensibilidad a la crítica son algunos de los ejemplos. Así mismo a nivel psicosomático tales como, temblores, alteraciones cardiovasculares, explosiones a nivel emocional, consumo de sustancias nocivas, cuadros de respiración aguda, entre otros. Finalmente, a nivel fisiológico, podemos mencionar, taquicardia, aumento de la presión arterial, aumento del índice glucémico en la sangre, sudoración.

PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

INICIO:

Se iniciará con la dinámica integración ¿Quién es el asesino?, se les narrará una historia a los participantes, posteriormente se enviará un enlace vía chat, donde al hacerle clic, aparecerá un grupo de fotos, en las cuales los participantes tendrán que reflexionar y votar por quien creen que es el asesino. Dicha dinámica permitirá establecer confianza y cohesión con el grupo.

DESARROLLO

Se procederá a la reproducción de un video <https://www.youtube.com/watch?v=ZOMWMroAfY0> , luego se solicitará a los participantes (lluvia de ideas) que comenten algunas de las ideas más resaltantes. Se generará un conversatorio y finalmente el responsable haciendo uso de las ppts expondrá la información concisa y concisa acerca del tema.

CIERRE

La/los facilitadores para conocer el desarrollo de la sesión preguntarán a los docentes, ¿qué aprendimos? y ¿en qué me comprometo? Las respuestas que surjan las anotarán para la siguiente sesión. Finalmente, los responsables darán las palabras de agradecimiento y se realizará la invitación para la próxima sesión. (*“Muchas gracias por la participación de cada uno de ustedes, ha sido un placer compartir 60 min juntos, los esperamos la próxima semana con la siguiente sesión.”*) Se procederá a la evaluación de la sesión mediante el enlace de kahoot.

SESIÓN: 02	Conociendo el estrés, ¿Qué es y cómo nos afecta?		
OBJETIVO	Conceptualizar el estrés		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	10 min	<p>Bienvenida y dinámica de cohesión grupal “¿Quién es el asesino?”, se les narrara una historia a los participantes y se envia un enlace vía chat donde aparecerá un grupo de fotos, en las cuales los participantes tienen que botar por quien creen que es el asesino.</p> <p>Se les pedirá a los participantes poder comentar <i>¿cuál fue su elección y por qué?</i></p>	<p>Ppt</p> <p>Celular</p> <p>Internet</p>
ACTIVIDAD 2	10 min	<p>Se proyecta el video https://www.youtube.com/watch?v=ZOMWMroAfY0</p> <p>Al finalizar se les solicita que compartan las experiencias vividas con respecto a la decisión tomado por el personaje del video, para así conocer cuáles son las ideas y percepciones que tienen los tele trabajadores sobre lo que es el estrés y sus repercusiones, con el fin de generar en cada uno de los participantes la necesidad de cambio.</p>	Ppt

ACTIVIDAD 3	20 min	Los facilitadores brinda la explicación del tema mediante la exposición de conceptos, teorías, consecuencias y síntomas del estrés.	Ppt
ACTIVIDAD 4	10 min	Se responderán las posibles interrogantes que tengan los participantes acerca del tema tratado.	Celular / tablet Internet
ACTIVIDAD 5	10 min	Cierre y conclusiones. Además, se realiza la evaluación de la sesión mediante kahoot, en la cual se enviará un enlace con dos interrogantes con respuestas múltiples, ¿Qué les ha parecido la sesión?, ¿Consideras que ha sido de utilidad? Y los participantes tienen que responder. Apertura a la próxima sesión.	No se requiere

TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

Las tensiones de la vida nos rodean y nos activan para estar en movimiento, es casi imposible existir sin tener alguna tensión, simplemente sería como estar muertos en vida, muy lejano a nuestra realidad. Sin embargo, cuando estas tensiones perduran en tiempo y rompen nuestro mecanismo de adaptación, provocan inestabilidad emocional a causa que estamos enfrente del estrés. (Rodríguez. 2005)

El estar tensionado constantemente imposibilita a que se establezcan adecuados estados de concentración y tranquilidad acerca de los pensamientos y actitudes. Sin embargo, existen técnicas que permite mejorar aquellas tensiones, tales como la relajación progresiva, técnicas de visualización, meditación, son algunas por mencionar.

Las técnicas de relajación es un método que nos permite reducir y controlar los niveles de estrés, mejorando así la calidad de vida de quien las practica. Es preciso señalar que el estrés está estrechamente vinculado con problemas de salud, como las enfermedades somáticas tales como, dolor en el pecho, malestar estomacal, fatiga, etc. Al mismo tiempo también tiene repercusiones a nivel anímico y comportamental. Aprender técnicas básicas de relajación no es complicado, sino más bien es cuestión de disciplina y práctica. Además de poder ejecutarse en cualquier lugar. Practicar dichas técnicas genera múltiples beneficios para el organismo, así, por ejemplo, disminuir la frecuencia cardiaca, la presión arterial, disminución de la tensión muscular y el dolor crónico, disminución de la actividad de hormonas relacionadas al estrés, aumento del flujo sanguíneo, entre otras.

Arévalo y Padilla (2015) en su tesis eficacia de diferentes técnicas para reducir el estrés, cuya población fueron docentes de Guayaquil que cursaban un doctorado, obtuvo como resultado que las técnicas de relajación son efectivas para poder hacer frente al estrés. Siendo las técnicas de relajación profunda y relajación progresiva más eficaces en hombres, mientras que la técnica de imagen funciona mejor en mujeres. Asimismo, Aragón (2016) en su investigación sobre las técnicas de relajación y estrés en los docentes, llegó a la conclusión que dichas técnicas permiten disminuir los niveles de estrés, recomendando su constante práctica. Quedando así comprobado científicamente el ejercicio de las técnicas de relajación con el estrés. La relajación de Jacobson, básicamente radica en tensar y relajar los diferentes grupos musculares. Este método se enfoca en que los pensamientos y conductas vinculados al estrés generan tensión muscular. Cuando nos encontramos en

un estado tenso, sentimos que el estrés y la ansiedad incrementan. Dicho de otra manera, la relajación progresiva es una técnica de enfoque fisiológico, orientado hacia un estado de tranquilidad, usado a menudo en aquellos trastornos donde es necesario un reposo muscular rápido. Dicho entrenamiento beneficia a las personas que lo practican con apenas un mínimo esfuerzo, que le permite crear un estado de control a consciencia de la tensión que se tiene. Por otro lado, esta técnica consta de tres etapas, la primera que abarca la tensión – relación, seguida de la fase de repaso y por último la de relajación mental.

PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

INICIO:

Se iniciará dando la bienvenida, a su vez recordaremos el tema anterior además de un conversatorio de la actividad “identificando los agentes estresores”.

DESARROLLO

Se utilizarán recursos como videos y ppt que facilitarán la ejecución de la sesión y la explicación teórica. Asimismo, se procede a poner en práctica los diversos estilos de relajación planteados. En caso haber dudas se responderá cada una.

CIERRE

Cierre y conclusiones. Además, se realiza la evaluación de la sesión mediante kahoot. Respondiendo a la interrogante “¿Qué les pareció la sesión? (Respuestas abiertas). Además, se procede a usar como actividad el auto registró para la práctica de las técnicas dadas.

SESIÓN: 03	Respiro y me relajo.		
OBJETIVO	Fomentar la práctica de técnicas de relajación para disminuir los niveles de activación fisiológica		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	10 min	<p>Bienvenida, revisión y conversatorio de la actividad “identificando los agentes estresores’.</p> <p>Los participantes cierran los ojos e identifican y reconocen aquellos factores que les genera estrés, respondiendo a la pregunta <i>¿Qué me genera estrés?</i></p> <p>Elaboran una lista.</p>	<p>Ppt</p> <p>Celular</p> <p>Internet</p>
ACTIVIDAD 2	20 min	<p>Desarrollo teórico del tema.</p> <p>Los facilitadores explicarán brevemente, usando material visual, la importancia de las técnicas de relajación y los pasos para realizar una adecuada técnica.</p>	Ppt
ACTIVIDAD 3	20 min	<p>Relajación a través de la imaginación</p> <p>https://www.youtube.com/channel/UCGPTOvHjE629AVz9Az8gG0A</p>	Ppt

ACTIVIDAD 4	15 min	Relajación muscular progresiva de Jacobson.	Celular / tablet Internet
ACTIVIDAD 5	10 min	Cierre y conclusiones. Además, se realiza la evaluación de la sesión mediante kahoot. Respondiendo a la interrogante “¿Qué les pareció la sesión?” (Respuestas abiertas). Además, se procede a dejar como actividad en aplicar lo aprendido en la sesión y anotarlo en una hoja de registro.	No se requiere Enlace

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Se considera que uno de los motivos más habituales del fracaso y de la sensación de frustración e infelicidad de las personas es la ausencia de metas bien definidas. Los profesionales de la salud recalcan que el éxito y la felicidad pueden ser alcanzados a través del logro de sus metas establecidas. Estas metas para poder ser alcanzadas se requieren de la realización de una serie de actividades, habría que decir también de tiempo. No basta con conocer que es lo que uno quiere lograr. Sino de movilizarnos para conseguirlo, sin embargo, no se trata de trabajar desmesuradamente, sino de trabajar de modo más eficaz. Por lo cual es indispensable contar con un plan de acción, coherente y lógico que nos permita realizar todo lo que nos hemos planteado, ya sea en el ámbito personal, laboral o social. En otras palabras, hay que saber gestionar nuestro tiempo a fin de poder organizar, estructurar y planificar el tiempo que invertiremos en cada una de nuestras actividades específicas. Deseo subrayar que el tiempo es limitado. Cada día solo tiene 24 horas y es de suma importancia y necesario el saber utilizarlo si lo que queremos es ser productivos y eficientes en todo ámbito de nuestra vida. A su vez estaremos mejorando nuestra calidad de vida.

En reiteradas ocasiones tenemos tendencia menospreciar el tiempo en aspectos, circunstancia que no nos generan productividad, sino al contrario hacen que nos estanquemos, dado que los ladrones del tiempo son aquellas personas, circunstancias y factores que no nos permiten avanzar para culminar alguna actividad, de ahí la importancia de saber reconocerlos y excluirlos. Con esto no quiero decir que dejes de lado a tus amigos o familia, sino que debe tratarse de establecer horarios. Una inadecuada gestión del tiempo puede generar tensión, cometer errores por apresuramiento, estar atrapado en el día a día, sin tener los objetivos claros desembocando en trabajar más horas de las habituales, mayor ajeteo, posponer las actividades a ejecutar, en efecto una mala administración del tiempo nos hará sentir más estresado, reduciendo nuestra capacidad intelectual y con llevando a padecer diversos problemas de salud.

El utilizar el tiempo de manera adecuada capacidad que, con disciplina y práctica, puede aprenderse. Los ladrones del tiempo pueden traernos consecuencias, desorganización, desconcentración, lentitud, distracción y estrés. . (Marchena et al., 2011).

INICIO (administración del tiempo)

Se da la bienvenida y una retroalimentación de la sesión anterior, así mismo se procede a la realización de la técnica de relajación muscular progresiva de Jacobson, en la cual los participantes deberán encender sus cámaras, con el fin de fortalecer lo aprendido y permitir estar en un estado más óptimo. Seguido de ello los encargados de la sesión mostrarán una imagen acerca del tiempo y se les pedirá que respondan a las interrogantes ¿Qué me transmite esa imagen? ¿Es importante? ¿Qué es lo que veo?

DESARROLLO

Luego de hecho las preguntas correspondientes y haber obtenido las respuestas de los participantes, se procede al desarrollo del tema, resaltando la importancia de administrar de forma eficaz el tiempo para reducir los niveles de estrés y a su vez se brindan técnicas para conseguir una buena organización del tiempo, puesto que en la actualidad y debido a la coyuntura del COVID - 19 existe una gran sobre carga de tareas y exceso de demandas. Posteriormente se pedirá al grupo al grupo por medio de un enlace de google docs (formulario Google), resolver una encuesta ¿Cómo organizo mi tiempo? que les permitirá tener consciencia acerca de cómo están invirtiendo su tiempo. Pasando a brindarle estrategias para gestionar de manera eficaz.

CIERRE

Se les encomendará una tarea, la cual será revisada en la sesión siguiente dicha labor será llenar una ficha que contiene un cuadro en donde se anotarán la hora y las actividades que tienen que realizar durante la semana. (Ver anexo 05). Finalmente se agradecer la participación del grupo y se optará por la evaluación de la sesión, la cual es mediante la respuesta de dos interrogantes con opciones múltiples, ¿Qué les ha parecido la sesión?, ¿Consideras que ha sido de utilidad?

SESIÓN: 04	¿En que se nos va el tiempo?, La importancia de mejorar la gestión de nuestro tiempo.		
OBJETIVO	Aprender a gestionar de manera óptima el tiempo.		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	Bienvenida nuevamente al programa. Retroalimentación de la sesión pasada así mismo se procede a aplicar la técnica de relajación progresiva de Jacobson.	No se requiere
ACTIVIDAD 2	40 min	Se proyecta a los participantes una imagen acerca del tiempo y se les invita a participar de manera voluntaria respondiendo a la siguiente pregunta <i>¿Qué me trasmite aquella imagen?</i> , que nos permitirá conocer los conceptos que tienen los participantes del tiempo. Exposición del tema a través del uso de material audiovisual.	Ppt
ACTIVIDAD 3	15 min	Se les invitara a los participantes a llenar una encuesta de <i>¿Cómo organizo mi tiempo?</i> A través de google docs.	Celular/ computadora/tablet Internet

ACTIVIDAD 4	15 min	Luego de tener conocimiento acerca de cómo organizo mi tiempo, se les pedirá a los participantes identificar como es que invierten su tiempo y que hacer para gestionarlo de manera eficaz.	Ver anexo
ACTIVIDAD 5	10 min	<p>Cierre y conclusiones.</p> <p>Se invitará a los participantes a la realización de una actividad, se les explica la consigna que durante la semana establecerá un horario de sus actividades, tratando de cumplirlo según lo establecido y nos lo cuenta la siguiente semana.</p> <p>Se realiza la evaluación de la sesión mediante kahoot, en la cual se enviará un enlace con dos interrogantes con respuestas múltiples, <i>¿Qué les ha parecido la sesión?</i>, <i>¿Consideras que ha sido de utilidad?</i> Y los participantes tienen que responder.</p>	<p>Celular/ computadora/tablet</p> <p>Internet</p>

HÁBITOS SALUDABLES

Denominamos hábitos saludables a aquellos comportamientos que tenemos en nuestro día a día y que aportan de manera positiva en nuestra salud física, mental y social. Estos hábitos están conformados en primera instancia por la alimentación, el descanso y la ejecución de actividad física. Ahora bien, en la actualidad se tiene una idea equivocada de alimentación partiendo de ello asumimos la siguiente pregunta ¿Comer, es igual que nutrirse?, la respuesta es no.

Velázquez (2013) nos dice que comer no es lo mismo que nutrirse. Ingerir alimentos sin tener en cuenta lo que se está haciendo, puede llevar a nuestro organismo a tener complicaciones en la salud. Por ende, la nutrición ha sido y es una ciencia encargada de brindarnos información y conocimientos útiles para poder alimentarnos de manera idónea, sin ninguna repercusión a corto o largo plazo. En reiteradas ocasiones se utilizan los términos nutrirse y alimentarse como si fuesen sinónimos, sin embargo, esto es equivoco la nutrición involucra una secuencia de procesos instintivos que se dan luego de ingerir algún alimento, por otro parte la alimentación es la acción de comer, completamente consciente, es decir uno mismo elije que, cuando y como comer. Ahora bien, el hábito alimenticio conducido por las emociones, conlleva a ingerir alimentos a modo de respuesta. Uno de los tantos síntomas son la obsesión por la comida, comer sin ningún control, una desunión entre aquellas señales psicológicas como hambre y saciedad. Esta forma de alimentarse genera efectos negativos para nuestra salud, esta comprobados que aquellos individuos que tienen estrés, suelen introducir en su alimentación alimentos con un exceso de contenido en grasas, azúcar, sodio y calorías. Desembocando así la obesidad y el sobre peso, que a su vez incrementa el riesgo de padecer diferentes enfermedades como, por ejemplo, la hipertensión, problemas cardiovasculares, infarto, etc. Se realizó una investigación en Finlandia por Laitinen J. y Sovio (citado en Barattucci,2011), donde se obtuvo como resultado que el índice de masa corporal es mucho mayor en aquellas personas que sufren de estrés, tendiendo a ingerir más alimentos poco saludables, como, por ejemplo, salchichas, hamburguesas a comparación de las personas que no padecen de estrés. El vínculo que se presenta entre la alimentación y el estrés, no solo afecta a los hábitos alimenticios, sino que abarca mucho más, puede traer consigo un sinfín de consecuencias, que puede inducir a trastornos crónicos y trasgredir en la salud del individuo. Ahora bien, existen pautas que podemos realizar para poder tener hábitos más saludables, practicar deportes, estar activos (caminar), elegir alimentos naturales que, procesados, seguir un horario regular de sueño, etc.

INICIO (hábitos saludables)

Los responsables de la sesión darán el saludo correspondiente a los docentes (*“buenos días/tarde/noches*

¿Cómo han estado? ¿Qué vimos la semana pasada?) Y generara un dialogo de la tarea asignada en la sesión anterior. Es decir, se procederá a preguntar a los participantes como les fue con establecer un horario a sus actividades. *¿Me resulto fácil seguir al pie de la letra mi horario establecido?*

¿Qué complicaciones tuvo? ¿Me resulto útil?, comparta con nosotros su experiencia.

DESARROLLO

Durante el desarrollo de la sesión los participantes, serán divididos en dos grupos a través de la plataforma zoom en la cual tendrán un aproximado de 15 min, para desarrollar la actividad asignada. Al primer grupo se le pedirá que elabore un listado de cómo es una persona con hábitos saludables, mientras que al segundo grupo se le solicitara todo lo contrario. Al finalizar el tiempo otorgado, los participantes regresarán a la sala y compartirán sus respuestas. Finalmente se procede a realizar la exposición del tema. Terminado el desarrollo del tema se enviará un link en donde los participantes seleccionarán la opción “hábitos saludables y enfermedades” en donde tendrán que “jugar” (*los participantes por medio del juego adquirirán un aprendizaje y reforzamiento del tema brindado*) y posteriormente tomar captura de sus puntajes.

CIERRE

Para finalizar la sesión psicoeducativa, se realizará una retroalimentación que pretende disipar las dudas respecto al tema, en caso existan, además se les brindará un material informativo adicional (ver anexo). Junto con un formato (anexo) a modo de tarea la cual será revisada en la siguiente sesión.

SESIÓN: 05	DE CAMINO HACIA UNA VIDA MEJOR		
OBJETIVO	Promover hábitos y estilos de vida saludables en docentes que brindan sus clases por medio de entornos virtuales.		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	<p>Bienvenida nuevamente al programa.</p> <p>Verificación de la actividad asignada:</p> <p>Dialogo de la tarea asignada en la sesión anterior.</p> <p>Se procede a preguntar a los participantes como les fue con establecer un horario a sus actividades. <i>¿Me resulto fácil seguir al pie de la letra mi horario establecido? ¿Qué complicaciones tuve? ¿Me resulto útil?, comparta con nosotros su experiencia.</i></p>	No se requiere
ACTIVIDAD 2	20 min	<p>Los facilitadores conformarán dos grupos mediante el zoom para el análisis de dos situaciones que se les enviara mediante el chat, las cuales serán plasmadas en diapositivas o expuesta por algún representante de cada grupo.</p>	<p>Ppt</p> <p>Celular/ computadora/tablet</p> <p>Internet</p>

ACTIVIDAD 3	20 min	Exposición del tema a desarrollar, que son los hábitos de vida saludable, que es actividad física para la salud, el descanso y la alimentación. Mitos y falsas creencias.	Ppt Ver anexo
ACTIVIDAD 4	25 min	Se procederá a enviar un link en el cual los participantes seleccionarán la opción “hábitos saludables y enfermedades” donde los participantes tendrán que jugar y posteriormente tomar captura de sus puntajes. Y tendrán que compartir sus resultados en la siguiente sesión.	Celular/ computadora/tablet Internet
ACTIVIDAD 5	10 min	Cierre y conclusiones. Se realiza la evaluación de la sesión mediante kahoot, en la cual se enviará un enlace con dos interrogantes con respuestas múltiples, <i>¿Qué les ha parecido la sesión?, ¿Consideras que ha sido de utilidad?</i> Y los participantes tienen que responder.	Celular/ computadora/tablet Internet

LAS EMOCIONES

Las emociones son fuerzas psicofisiológicas que todos hemos experimentado en algún momento de nuestra vida, pese aun cuando no somos consciente de ello. Las emociones son universales y autónomas de la cultura en que se desarrollen, consiguen producir cambios en la vivencia afectiva, la activación fisiológica y la conducta. Florecen ante circunstancias importantes que involucran riesgo, peligro, daño, pérdida y éxito, preparándonos así para poder dar una respuesta frente a determinadas situaciones. (Fernández-Abascal y Palmero, 1999). Podemos definir que «Una emoción es un estado psicológico complejo que implica tres componentes distintos: una experiencia subjetiva, una respuesta fisiológica, y una respuesta conductual o expresiva». (Hockenbury y Hockenbury, 2007). Teniendo en cuenta lo anterior podemos decir que las emociones perduran en el tiempo con niveles alto de activación fisiológica pudiendo generar problemas de salud en caso de hacerse crónico puesto que esta vinculación suele estar vinculada a un determinado estado de inmunosupresión, que hace que las defensas del organismo bajen y así hacerse vulnerable a alguna enfermedad infecciosa o inmunológica. Reeve (1994), nos dice que las emociones cumplen tres funciones fundamentales para el individuo, función de adaptación, social y motivacional.

Por otro lado, cabe destacar que cada persona experimenta las emociones de manera diferente, esto es debido a sus experiencias pasadas. Aunque algunas respuestas son innatas existen otras que se adquieren por medio de la observación. Partiendo de eso abarcaremos algunas emociones básicas como son:

El miedo, el cual nos permite alejarnos de un peligro, ya sea real o imaginario. Nos incita a actuar con cautela.

Sorpresa, es una emoción transitoria y nos da una aproximación a nivel cognitivo para tener conocimiento de lo que está sucediendo frente a una circunstancia novedosa.

Aversión, disgusto o asco frente aquello que tenemos a nuestra vista. Genera rechazo, distanciamiento.

Ira, rabia, enojo surge cuando no tenemos el control de lo que hemos planificado o cuando nos sentimos intimidados por otra persona o suceso. Sin embargo, nos permite adaptarnos

ya que nos impulsa a tomar acciones. Puede ser perjudicial si no se sabe manejar de forma óptima.

Alegría, sensación de dicha y seguridad puesto que hemos cumplido con aquello que hemos querido.

Tristeza, desilusión ante la privación o carencia de algo que consideramos significativo. La función de estas emociones es solicitar ayuda, puesto que nos incentiva hacia una nueva restitución interpersonal.

INICIO (emociones)

Los responsables de la sesión darán el saludo correspondiente a la población y genera un dialogo de la tarea asignad la sesión anterior. A demás se procederá a enviar el link de asistencia.

DESARROLLO

En esta sesión se procederá a la realización de la dinámica “conociendo mi interior”. Para esta dinámica se unirá a los participantes de forma alterna por parejas y se les enviara una ficha a cada uno (Ver anexo) en la cual deberán anotar aquellas emociones positivas que los describan personalmente, en ese momento. Luego, en parejas compartirán la emoción que mayormente los identifica y cada uno optara por contar una situación pasada que refleje dicha emoción y cómo es que pudieron reconocerlas. Se procederá así a un conversatorio para luego seguir con la exposición del tema.

CIERRE

Se concluirá la sesión con la entrega informativa acerca del tema tratado (Ver anexo) y con la aclaración de las dudas que tengan los asistentes, si es que las hubiese. Asimismo, se le brindara hojas de auto registro para que durante la semana puedan identificar las emociones poco agradables que han tenido y como actuaron frente a ello.

SESIÓN: 06	LOS BUENOS DÍAS SE CONSTRUYEN		
OBJETIVO	Identificar nuestras emociones		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	10 min	<p>Palabras de bienvenida y revisión de la tarea asignada.</p> <p>Link de asistencia.</p> <p>Se preguntará a los participantes como les fue con la actividad asignada y que compartan sus puntajes. <i>¿Aplicaste en tu día a día lo aprendido en la sesión anterior? comparte con nosotros su experiencia</i></p>	<p>No se requiere</p> <p>Enlace</p>
ACTIVIDAD 2	10 min	Se procederá a la realización de la dinámica “conociendo mi interior”.	

		Se agrupara a los participantes vía zoom de manera alterna en parejas, se enviara una ficha a la que tendrán que responder y finalmente compartir su experiencia.	ANEXO E
ACTIVIDAD 3	20 min	Exposición de conceptos, teorías y estrategias. Exposición y práctica de las habilidades TIP.	Ver anexo PPT INFOGRAFIA
ACTIVIDAD 4	10 min	Se responderán las posibles interrogantes que tengan los participantes acerca del tema tratado. Así mismo se brindará una retroalimentación.	No se requiere
ACTIVIDAD 5	10 min	Cierre y conclusiones. Además, se realiza la evaluación de la sesión mediante kahoot, en la cual se enviará un enlace con dos interrogantes con respuestas múltiples, ¿Qué les ha parecido la sesión?, ¿Consideras que ha sido de utilidad? Y los participantes tienen que responder. Apertura a la próxima sesión y asignación de tareas para casa que deben registrarse en modelos de auto-registro.	No se requiere Enlace

LOS PENSAMIENTOS

Según investigaciones científicas se cree que tenemos alrededor del día unos 60000 pensamientos que en su gran porcentaje son nocivos, repetitivos y están vinculados con experiencias pasadas. Según estos estudios nuestro cerebro está creado para la supervivencia, mas no para la felicidad. Francisco M. director del Departamento de Fisiología Humana de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid.

De hecho, la mayoría de nuestros pensamientos son automáticos, en pocas palabras emanan a nuestra consciencia contra nuestro consentimiento y es que cuando tratamos de despojarnos de algún pensamiento nocivo o rumiante, es cuando más emerge. Es por ello que los pensamientos que tenemos influyen de manera significativa en nuestra manera de comportarnos y sentir, de ahí la importancia de poder generar pensamientos racionales que permitan llevar una calidad de vida óptima y plena. Dicho lo anterior podemos decir que tanto pensamiento y emoción están interrelacionados, estos obran por medio de causa-efecto, y en determinadas circunstancias resultan ser una misma, de modo que pensar termina siendo en una emoción, y esta a su vez puede transformarse en pensamiento. Los pensamientos irracionales o negativos pueden generar problemas en la salud mental de quien los padezca, tales como ansiedad, depresión. Ellis hace referencia a ciertas creencias irracionales como son: es de suma necesidad que nos quieran y aprueben todas las personas significativas de nuestra vida, hay que ser competente en todos los aspectos de nuestra vida, para poder considerarnos personas de valor. Ciertas personas son malas, perversas y ruines y deben ser severamente castigadas y penalizadas. Es tremendamente horroroso que las cosas no nos salgan tan perfectas como desearíamos que salieran. La infelicidad humana se debe a causas externas y nosotros no tenemos capacidad para controlar nuestras emociones perturbadoras y pensamientos irracionales que identifico Ellis. Eso no significa que estos no puedan modificarse, como se dijo anteriormente aquellos individuos que racionalmente busca diversas alternativas de solución a un problema y admite lo opción más viable, reconoce que puede no ser la mejor, y que equivocarse es parte del aprendizaje. Que no siempre tomar decisiones correctas significa que necesariamente son absolutas. Entendemos por racionalidad la manera en que una persona piensa, siente y actúa que favorece a la supervivencia y a la felicidad humana. Por consiguiente, una persona racional acepta la realidad de la vida, busca vivir plenamente, se relaciona íntimamente con otras personas.

INICIO (PENSAMIENTOS)

Los responsables de la sesión darán el saludo correspondiente a la población y genera un dialogo de la tarea asignad la sesión anterior.

DESARROLLO

Durante el desarrollo de la sesión se procederá a realizar la dinámica “la ruleta inconformista” en la cual se pedirá a los participantes identificar frases o expresiones internas que utilizan a menudo en su día a día y que de algún modo determina su comportamiento. Posteriormente se pasará hacer girar la ruleta la cual estará enumerada de 1 al 6, luego de obtener un número se pedirá a la persona que esté ubicada responder la pregunta indicada. Estableciendo un dialogo y una apertura a la exposición del tema, donde se brindara una base teórica para luego pasar a la práctica de las pautas dadas.

CIERRE

En esta parte final de la sesión se agradece la participación de cada uno de los integrantes del grupo así mismo se realiza la evaluación de la sesión desde la web mentimeter, *(Docentes/ se puede mencionar los nombres de algunos los participantes/ estamos agradecidos por su entusiasmo y colaboración durante cada sesión.... Como ya saben al finalizar cada sesión se tiene que evaluarlos por ende ahora se les está enviando un enlace para que puedan responder..., muchas gracias, hasta la próxima sesión.)* en la cual se le pedirá que ingresen a un enlace que se les enviara junto a un código, donde se hará la evaluación de la sesión a través de una pregunta.

SESIÓN: 07	¿CUÁL ES TU PRIMER PENSAMIENTO DEL DÍA?		
OBJETIVO	Modificar pensamientos irracionales.		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	<p>Bienvenida nuevamente al programa y revisión de la anterior tarea.</p> <p>Link de asistencia.</p> <p>Verificación de la tarea asignada:</p> <p>Se pregunta a los participantes si durante la semana hubo ocasión de aplicar los conocimientos aprendidos en la sesión anterior. <i>¿Aparecieron situaciones en las cuales pudieron emplear lo aprendido?, comparte con nosotros su experiencia.</i></p>	No se requiere
ACTIVIDAD 2	20 min	<p>Se procederá a realizar la dinámica “el dado inconformista” en la cual se pedirá a los participantes identificar frases o expresiones internas que utilizan a menudo en su día a día y que de algún modo determina su comportamiento.</p>	Ppt Anexo

		<p>Posteriormente se pasará a responder unas interrogantes y analizar cada una de las respuestas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>¿Protege la vida y la integridad o nos pone en riesgo?</i> ▪ <i>¿Ayuda a alcanzar objetivos o los obstaculiza?</i> ▪ <i>¿Ayuda a resolver conflictos y diferencias o los agrava?</i> ▪ <i>¿Me ayuda a sentirme bien / ser feliz?</i> ▪ <i>¿Me ayuda a ser útil a los demás y la sociedad?</i> ▪ <i>¿Ayuda a actuar de forma ética y justa?</i> 	
ACTIVIDAD 3	20 min	Exposición teórica del tema a tratar.	Ppt
ACTIVIDAD 4	15 min	Se procede a explicar y poner en práctica la técnica S.T.O.P y la ficha de auto registro ABC.	Ver anexo
ACTIVIDAD 5	10 min	Cierre y conclusiones. Se realiza la evaluación de la sesión mediante kahoot, en la cual se enviará un enlace con dos interrogantes con respuestas múltiples, ¿Qué les ha parecido la sesión?, ¿Consideras que ha sido de utilidad? Y los participantes tienen que responder. Se concilia con un afiche informativo.	<p>Celular/ computadora/tablet</p> <p>Internet</p>

MOTIVACIÓN

La motivación es todo aquello que incita a un individuo a establecer determinados comportamientos a perdurar en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos. En otras palabras, motivación es la voluntad para hacer un esfuerzo y alcanzar ciertas metas, también involucra la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando el ser humano se motiva con “algo”, considera que ese “algo” es importante.

Por lo tanto según Malow (2010) citado por Salvador:

“La motivación es el lazo que lleva esa acción a compensar sus necesidades. En este sentido, la motivación se convierte en un activador de la conducta humana. Los estados motivacionales, lo mismo que los

actitudinales, se generan por efecto de un conjunto de factores o variables que se interaccionan” (pg. 08) **La motivación puede clasificarse de la siguiente manera:**

- Motivación positiva. El deseo constante de superar, siempre con ser positivo.
- Motivación negativa. La obligación que se hace cumplir al individuo a través de amenazas, castigos con familia o sociedad.
- Motivación Intrínseca (MI) Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.
- Motivación Extrínseca (Me): Es cuando el alumno sólo trata de aprender no porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece.

INICIO

Los responsables darán la bienvenida a los participantes, dar pautas de cómo se llevará a cabo la sesión y se dará una retroalimentación de la sesión anterior.

DESARROLLO

En esta sesión se realizará una dinámica mediante plataforma zoom que realicen un listado en lo que les motiva a diario tanto personal como laboral, se le dará 3 minutos. Luego de que se culmine el tiempo los participantes tendrán que compartir el listado. Consiguente, se presentará un video luego se realizará la exposición del tema, después habrá una pequeña lluvia de ideas sobre el tema realizado.

CIERRE

Durante la parte final, se realizará un resumen de la sesión de forma dinámica, es decir, incluirá la participación de cada uno de los integrantes del programa, el cual servirá para aclarar las dudas respecto al tema, y finalmente se les brindará una infografía.

SESIÓN: 08	¿Qué es lo que me motiva a diario?		
OBJETIVO	Incentivar a los participantes a ejecutar sus labores de manera satisfactoria y óptima.		
Fase o ACTIVIDAD ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	<p>Bienvenida</p> <p>Revisión de la anterior tarea.</p>	No se requiere
ACTIVIDAD 2	10 min	<p>Breve dinámica de un listado de lo que más los motiva a diario.</p> <p>Se proyecta un video a los participantes https://www.youtube.com/watch?v=qsH1qOa2zHY.</p> <p>Al finalizar se les solicita que compartan las experiencias vividas con respecto a la decisión tomada por los personajes del video.</p>	No requiere
ACTIVIDAD 3	20 min	Exposición del tema	Ppt

ACTIVIDAD 4	15 min	<p>Despedida y retroalimentación.</p> <p><i>El facilitador retroalimentará indicando la importancia de mantenerse motivados en el trabajo, puesto que esto permite mayor productividad y mejor calidad.</i></p> <p>Se les proyectara a los participantes una infografía. Motívate.</p>	Anexo
--------------------	--------	--	-------

Resolución de conflictos

Un alto porcentaje de las personas dicen haber estado bajo ciertos niveles de estrés. Actualmente la vida se halla inmersa de cambios, que generan inseguridades, se vive de una manera acelerada y urgente. Desarrollar nuestras habilidades para solucionar aquellas dificultades que nos presenta permite que estas sean más fáciles de sobre llevar.

La resolución y el manejo de los conflictos tienen que ver con alterar algunas circunstancias sociales, creando diferencias e inconvenientes entre individuos o poder resolver de manera adecuada. Solucionar los conflictos es una manera de identificar algunos factores que generen estrés y buscar estrategias para poder dar una solución. Aprender a dar solución a los conflictos es una habilidad poderosa y útil, si es que se sabe usar. Ya que permiten resolver las diferencias predominando el beneficio colectivo, pero resaltando los casos individuales que pueden llegar a ser causantes de altercados en circunstancias específicas.

Según Octaviano Domínguez (2001), "La presencia del conflicto en un contexto no debe minusvalorarse porque sea de moderada intensidad o de repercusión poca importancia, en realidad nunca se sabe del poder expansivo de las situaciones conflictivas y cuando arrasan y envuelven nuestra vivencia entorpeciendo todo" Hay varios factores que provocan los conflictos, siendo principalmente lo personal, insatisfechos por los métodos de supervisión y los estilos de comunicación, lo que provoca disputas entre los trabajadores de una empresa. Indiscutiblemente saber solucionar conflictos provee de un beneficio para tanto para la organización como para sus trabajadores.

Por otra parte, se identifica tres tipos de conflictos aquellos que aparecen como efecto de la insatisfacción y discordancias al interior de los individuos (intrapersonales) y aquellas que surgen de la coacción de intereses, reglas y un déficit de comunicación entre los demás (interpersonal).

INICIO

Los responsables darán la bienvenida a los participantes, dar pautas de cómo se llevará a cabo la sesión y se dará una pequeña retroalimentación de la sesión anterior.

DESARROLLO

En esta sesión se realizará una dinámica mediante, la cual consiste en hacer preguntas a los participantes en como solucionan algún conflicto que se le presenta y como solucionarían. Luego se les presentara el tema y un flyer, donde se le pedirá opiniones y hacer una lluvia de ideas entre todos.

CIERRE

En esta parte, se realizará una retroalimentación que servirá para aclarar las dudas respecto al tema, y finalmente, se les dará una ficha donde tienen que anotar lo que todos los días que tipo de actividades realiza en su casa y que soluciones desarrolla ante ella.

SESIÓN: 09	"Construyendo pensamientos nuevos"		
OBJETIVO	Capacitar a los teletrabajadores en la resolución de conflictos mediante los estilos de afrontamiento		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	<p>Bienvenida nuevamente al programa y retroalimentación de la sesión anterior</p>	No se requiere
ACTIVIDAD 2	10 min	<p>Se procede a proyectar un video https://www.youtube.com/watch?v=ZgaidCmzfHk</p> <p>Finalizado se invita a los participante a responder las siguientes preguntas:</p> <p><i>¿Qué logran entender por el video?, ¿Qué sienten cuando alguien los contradice?, etc.</i></p> <p><i>Si lo llevamos a nuestra vida diaria ¿si trabajas con alguien y esta hace todo lo contrario o no avanza a tú ritmo, ¿cuál sería tu reacción?</i></p> <p><i>¿Si se te presenta un conflicto, como lo solucionarías?</i></p>	No requiere

ACTIVIDAD 3	20 min	Exposición del tema.	Ppt
ACTIVIDAD 4	15 min	Cierre y conclusiones. Se les preguntará: <i>¿Qué aprendimos? ¿Cómo lo puedes aplicar en tu vida diaria?</i> Se proyecta un flyer.	Anexo

Comunicación asertiva

Lang y Jacobowski (1976), refieren que la comunicación asertiva es derecho propio e ideas, pensamientos y respetar a los demás en sus ideas. A través de las experiencias es que las personas consiguen la habilidad para poder comunicarse de manera adecuada con sus opiniones y sentimientos, de manera correcta. Esto genera que el ser humano pueda actuar y reconocer elementos como, por ejemplo, la ansiedad, sentimientos de culpabilidad, pensamientos irracionales u otras creencias que estén provocando una conducta no asertiva.

La comunicación tiene como principal las actitudes positivas de las personas al momento de involucrarnos con los demás, ya que evita conflictos.

Hay tipos de comunicación que cada persona tiene, algunos utilizan una comunicación que les facilita interactuar con los demás, sin embargo, todos no tienen esa habilidad, hay otros que usan un estilo que se le dificulta tener comunicación con los demás.

La comunicación asertiva: Es el intercambio de ideas claras y directas que se tiene con otras personas, respetando las ideas de otros.

La comunicación agresiva: se identifica como agresión verbal, no respetan lo que opinan otras personas, siempre ponen sus ideas primero. Las personas que utilizan esta comunicación siempre tienen sentimientos de culpa.

La comunicación pasiva: es caracterizado por inexpressión de las emociones, sentimientos e ideas. Los individuos que utilizan esta comunicación evitan toda confrontación y pasan como desapercibidos.

Partiendo de ello podemos decir que una persona que posee y utiliza la comunicación asertiva se caracteriza por tener contacto visual con quien se está comunicando, además muestra una postura corporal receptiva, siendo coherente con lo que trata de transmitir, usa gestos y ademanes acordes a la situación, tono de voz modulado que no impone, fluido y relajada.

INICIO

Los facilitadores brindaran las palabras de bienvenida (*tengan buenos días docentes/se puede mencionar nombre de los participantes/ en esta nueva sesión tenemos el placer de presentarles el tema comunicación asertiva sin antes hacer un breve resumen de lo que vimos la semana pasada...*), y a su vez una breve retroalimentación de la sesión anterior.

DESARROLLO

Durante el desarrollo se procederá a realizar una dinámica de pregunta mediante plataforma zoom, que consistirá en realizar una frase por separado, en donde los participantes tienen que descifrar lo que se quiere llegar a decir, cuando se termine se le pide opiniones sobre la frase presentada. Posteriormente se les dará la exposición del tema y finalmente se hará una lluvia de ideas sobre la sesión.

CIERRE

Ya casi al finalizar la sesión se realizará una retroalimentación que servirá para aclarar las dudas respecto al tema, además se complementará la información otorgada mediante un flayers.

SESIÓN: 10	"Aprendo a comunicarme"		
OBJETIVO	Propiciar actitudes asertivas para mejorar sus relaciones interpersonales		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	Bienvenida nuevamente al programa y retroalimentación de la sesión anterior.	No se requiere
ACTIVIDAD 2	10 min	Se brindará una dinámica de pregunta, realizando una frase desordenada y tienen que descifrar, luego dar cada participante su propia opinión.	Ppt
ACTIVIDAD 3	20 min	Exposición del tema Lluvia de ideas	Ppt
ACTIVIDAD 4	15 min	Cierre y conclusiones.	Anexo

CONTROL DE IMPULSOS

Los impulsos son de nuestro subconsciente con violencia, puede causar daños. Cuando hay Cuando hay carencias para controlar se muestra la falta de tolerancia a la impulsividad, pérdida del autocontrol y una conducta explosiva impredecible. (Franco, 2015)

Grayson y Tolman (Citado en Franco, 2015) manifiestan que la impulsividad como conductas que se observa sin inhibición, sin reflexión, sin adecuada planificación, y espontaneidad. Por lo tanto, poder controlar los impulsos ayuda a disminuir la efectividad de la persona, incluyendo tanto el control del impulso como el de la rabia. Requiere darse cuenta del impulso en sus inicios, no realizar una acción particular motivado por una gratificación a corto plazo (Ejemplo: "apretar el acelerador a fondo".) Para evitar posibles consecuencias negativas a largo plazo. Es dar tiempo a nuestro lado racional a intervenir, antes de reaccionar en forma inapropiada.

Controlar el impulso incrementa la productividad y la autoconfianza de la persona, habilita para usar la determinación y aumentar el razonamiento, antes que la urgencia sea irresistible.

SÍNTOMAS DE LA FALTA DE CONTROL DE IMPULSOS.

La conducta impulsiva presenta unas características específicas previas y posteriores a la ejecución de la conducta impulsiva entre ellas encontramos las siguientes (Montejano, s.f):

Características previas: existe un aumento en cuanto a la tensión corporal, existe un hiper activación de nuestro sistema nervioso que provoca un malestar a nivel emocional. El individuo se bloquea de manera que no es consciente de su actuar sino más bien actúa por impulso a sus emociones. Dañándose a sí mismo y a los demás en caso no ser manejado adecuadamente.

En cuantos a las características posteriores encontramos, que una vez ya ejecutada el comportamiento impulsivo, el individuo presenta sentimientos de vergüenza y culpabilidad por su accionar. Pese que el sujeto tiene pleno conocimiento que su actuar es inadecuado, des adaptativa y que trae consigo efectos negativos, no tiene la capacidad de inhibirse, convirtiéndose en un patrón de conducta nociva.

INICIO

Los responsables darán la bienvenida a los participantes, luego se optará por preguntar cómo les ha ido en el transcurso de la semana y como estos se sienten hasta el momento con el programa, posteriormente se dará una breve retroalimentación de la sesión anterior.

DESARROLLO

En esta sesión se realizará una breve dinámica mediante plataforma zoom, se va a distribuir en 2 grupos y se le dará a cada uno una historia donde se vea situaciones de perder el control, cuando se termine el tiempo se volverá a la reunión general donde los participantes tendrán que dar sus conclusiones y como tomar el control de las situaciones. Posteriormente se les dará la exposición del tema. Se realizará una lluvia de ideas sobre la sesión.

CIERRE

En esta parte, se realizará una retroalimentación que servirá para aclarar las dudas respecto al tema y se mostrará un flyer.

SESIÓN: 11	“YO TENGO EL CONTROL”		
OBJETIVO	Lograr el control de impulsos al momento de toma		
Fase o ACTIVIDAD ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	
ACTIVIDAD 1	15 min	Bienvenida nuevamente al programa y retroalimentación de la sesión anterior.	
ACTIVIDAD 2	10 min	Se dará una dinámica donde se hará 2 grupos y se les dará una historia a cada uno.	
ACTIVIDAD 3	20 min	Exposición del tema	
ACTIVIDAD 4	15 min	Cierre y conclusiones.	

Habilidades sociales

Las habilidades sociales son un conjunto de herramientas que nos permite desempeñarnos de forma adecuada ante los demás, a través de la comunicación no verbal como verbal. (PERSUM Clínica de Psicoterapia y Personalidad, 2019)

Son comportamientos indispensables y efectivos en situaciones de interacción social. Es decir, son una serie de conductas por las que una persona expresa adecuadamente sus ideas, sus sentimientos, opiniones, actitudes, deseos, opiniones de un individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que generalmente resuelven problemas inmediatos de la situación, minimizando la probabilidad de futuros problemas (Caballo, 1997, citado Flores et al., 2016).

En cuanto al tipo de habilidades sociales tenemos: a las habilidades sociales básicas, aquellas habilidades que los individuos adquieren para poder fomentar una conversación y mantenerla en el tiempo. Como, por ejemplo, la habilidad para saber escuchar, formular preguntas, presentarse.

Por otra parte, tenemos a las habilidades sociales avanzadas o complejas, que comprende las siguientes capacidades, como: la empatía, capacidad para expresar nuestras emociones y sentimientos, para estimar problemas, saber negociar frente a situaciones complicadas, entre otras.

Tener desarrolladas las de habilidades en comunicación, nos proporcionar seguridad al momento de interactuar con los demás (PERSUM Clínica de Psicoterapia y Personalidad, 2019), caso contrario cuando existe sentimientos de inseguridad, se verá afectada nuestra capacidad para conectar con otras personas, tendremos la percepción de no estar a la altura, de no encajar en un grupo.

Por ende, la práctica de las habilidades sociales, nos otorgan poder iniciar, mantener y finalizar diálogos de forma satisfactoria y eficaz. Tener desarrolladas estas habilidades no es tarea fácil, sin embargo es de suma importancia para el desarrollo social de cada persona.

INICIO

Los facilitadores darán la bienvenida a los participantes, dar pautas de cómo se llevará a cabo la sesión y se dará una pequeña retroalimentación de la sesión anterior.

DESARROLLO

En esta sesión se realizará una pequeña dinámica mediante plataforma zoom, se les pedirá a los participantes que en una hoja bond escriban 3 virtudes. En 5 minutos al azar se les pedirá que lean lo que escribieron y terminen con un gesto, ese participante tendrá que elegir otro y este hacer lo mismo. Posteriormente se les dará la exposición del tema. Se realizará una lluvia de ideas sobre la sesión.

CIERRE

En esta parte, se realizará una retroalimentación que servirá para fortalecer lo aprendido durante la sesión, además de aclarar las dudas respecto al tema. Se mostrará un flyer a modo de resumen.

SESIÓN: 12	“CONVIVIR CON MIS COMPAÑEROS”		
OBJETIVO	Lograr las habilidades sociales mediante estrategias.		
Fase o ACTIVIDAD ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	Se dará la bienvenida a los participantes, posteriormente se hará la pregunta “¿de qué se habló la semana pasada?”, en la cual los teletrabajadores tendrán que responder.	No se requiere
ACTIVIDAD 2	10 min	Se iniciara con la dinámica “virtudes y gestos ¿Cómo soy?”	Hojas bond
ACTIVIDAD 3	20 min	Se brindara información del tema de manera dinámica (se utilizara la ruleta para poder elegir quienes participaran de las preguntas establecidas durante el desarrollo del tema).	PPT
ACTIVIDAD 4	15 min	Despedida, además se dejara una actividad para la siguiente sesión. Aclaración de dudas en caso de haber.	No se requiere

Resolución de problemas

La capacidad de resolución de problemas se puede conceptualizar como la rapidez de encontrar alternativas de solución de manera eficaz a las dificultades que surjan. Los individuos que tienen la destreza para solucionar problemas, tienen la capacidad para ejecutar conductas proactivas, sin divagar. Convirtiendo así a los trabajadores con esta habilidad en agentes de gran valor para las empresas.

Para la resolución de problemas es importante seguir una serie de pasos, partiendo desde la identificación del problema, se tiene que tener pleno conocimiento sobre la dificultad existente, caso contrario no se podrá evaluar las alternativas de solución. Una vez identificado el problema, es ineludible desarrollar un plan de acción que permita seleccionar soluciones eficaces. Cotizar el pro y los contras de cada una de nuestras opciones, para luego seleccionar la que más se ajustan y conviene para resolver nuestro problema a fin de poder implementarla.

En determinadas condiciones, resolver un problema exige a seguir una secuencia de pasos. Sin embargo, existen problemas que requieren de una acción inmediata, sin tener que desperdiciar el tiempo. En caso de este tipo de eventualidades actuar de forma rápida logra evitar que el problema se agrave.

Cabe mencionar que existen otros problemas que necesitan de un procedimiento más prologando, extenso y complicado para poder resolverlo.

Suárez (citado en castellano et. Al., 2017) matiza el valor de la capacidad para poder resolver problemas: inclusive indica que el gerente de una empresa debe destacar por forma en resuelve los conflictos y de ser necesario contar con agentes mediadores, para reducir un costo a nivel organizacional e individual. Haciendo hincapié en el dialogo, equidad, claridad y respeto con el fin de resolver el problema sin generar descontento en las partes implicadas.

Gestionarla resolución del conflicto significa desarrollar todas aquellas tácticas que conducen al establecimiento de una negociación con participación activa de las partes. La resolución de problemas es el primer paso para el desarrollo del aprendizaje, la organización y la interacción social cuando requerimos de ayuda para resolver aquello que se nos presenta en la vida cotidiana y laboral.

INICIO

Los responsables darán la bienvenida a los participantes, dar pautas de cómo se llevará a cabo la sesión y se dará una pequeña retroalimentación de la sesión anterior.

DESARROLLO

En esta sesión se realizará una pequeña dinámica mediante plataforma zoom, se mostrará una lista del ciclo del problema, se les pedirá a los participantes que en una hoja bond escriban todas sus soluciones ante sus vivencias. Se les dará una breve exposición sobre el tema y en 10 minutos al azar se les pedirá que lean lo que escribieron. Se realizará una lluvia de ideas sobre la sesión.

CIERRE

En esta parte, se realizará una retroalimentación que servirá para aclarar las dudas respecto al tema y se mostrará un flyer.

SESIÓN: 13	“RESUELVO MIS PROBLEMAS”		
OBJETIVO	Brindar estrategias para una resolución de problemas.		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	Bienvenida nuevamente al programa y revisión de la actividad dejada. Iniciación de un conversatorio.	No se requiere
ACTIVIDAD 2	10 min	Se dará una pequeña dinámica “el ciclo del problema”	Hojas bond
ACTIVIDAD 3	20 min	Desarrollo del tema.	PPT

ACTIVIDAD 4	15 min	Despedida, se procederá agradecer a los participantes su participación y se evaluará la sesión mediante kahoot.	No se requiere
--------------------	--------	---	----------------

TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es aquel esfuerzo que realizan las personas en conjunto para llevar a cabo una actividad. Trabajar en conjunto involucra la participación y acoplamiento de más de dos personas encaminadas hacia un objetivo en común. Cada integrante le corresponde contribuir con la ejecución de una fracción del diseño. En el ámbito laboral es muy común encontrar aspectos relacionados al trabajo en equipo puesto que su importancia radica a que las empresas en que las personas que se encuentran más comprometidas en la ejecución de sus actividades, obtienen los mejores resultados, beneficiando a la empresa y así mismo. Trabajar en equipo requiere reunir diferentes personalidades para lograr la realización de una tarea. Para que el trabajo en equipo sea armoniosa y efectiva, se tiene que tener en cuenta ciertas características como, por ejemplo:

Definición de objetivos: es decir cada uno de los integrantes debe conocer cuál es el objetivo a lograr, de manera clara y precisa. Así vez se debe tener en cuenta la división de tareas, otorgando a cada uno de los participantes la función que cumplirá para llevar a cabo las metas planteadas. Debe contar con un cronograma, puesto que un proyecto demanda de tiempo por lo cual es importante administrar adecuadamente su uso. De esta forma, pese a que las actividades estén repartidas cada uno de los integrantes conocerá su fecha límite de entrega y haciendo más viable el proyecto. La comunicación en el trabajo de equipo es esencial, tiene que ser agradable. Al trabajar en equipo, la manera de comunicarnos debe ser asertiva y fluida.

Existe grandes ventajas para trabajar en equipo dentro de ellas destacamos que hace que el trabajo sea más flexible, reduciendo las jerarquías. Promueve la responsabilidad, creatividad, la capacidad de adaptación frente al cambio, mejora las relaciones interpersonales, aumento de satisfacción e igualdad y optimiza el tiempo.

Lo más relevante cuando se trata de trabajar en equipo es que cada uno de los participantes se comprometa con las actividades. Si existe un adecuado nivel de coherencia, conformidad, compañerismo, inclusión y una interacción social sana entre los integrantes.

INICIO

Los responsables darán la bienvenida a los participantes, dar pautas de cómo se llevará a cabo la sesión y se dará una pequeña retroalimentación de la sesión anterior. Además se les pedirá a los participantes encender su cámara para la foto que servirá como evidencia de la realización de las sesiones como también se le envía un link de asistencia.

DESARROLLO

En esta sesión se realizará una breve dinámica mediante plataforma zoom, se mostrará un caso en la pantalla y se les dividirá en subgrupos, luego se les pedirá a los participantes que discutan el caso y den sus opiniones de esta. Posteriormente se les dará la exposición del tema y se realizará una lluvia de ideas sobre la sesión.

CIERRE

En esta parte, se agradecerá a los participantes su colaboración y a su vez se realizará una retroalimentación que servirá para aclarar las dudas respecto al tema. Además se mostrará un flyer a modo de resumen como también se enviara un link para la evaluación de la sesión.

SESIÓN: 14	"TRABAJAMOS JUNTOS"		
OBJETIVO	Poner en práctica las actitudes y comportamiento para el trabajo en equipo efectivo		
Fase o ACTIVIDAD ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	15 min	Los facilitadores brindaran el saludo respectivo y enviaran el link de asistencia.	No se requiere
ACTIVIDAD 2	10 min	Se realizara una dinámica "reflexiono", se mostrará un caso en la pantalla y se les dividirá en subgrupos por medio de la plataforma zoom, luego se les pedirá a los participantes que discutan el caso y den sus opiniones de esta en la sala general.	No se requiere
ACTIVIDAD 3	20 min	Desarrollo del tema.	PPT
ACTIVIDAD 4	15 min	Cierre de la sesión, agradecimiento y evaluación de la misma.	No se requiere

ESTILOS DE AFRONTAMIENTO

Los problemas son una de las causas de estrés para los individuos, pese a que los problemas forman parte de nuestra vida cotidiana, por lo que es vital instruirse en su gestión, para así poder evitar efectos negativos para sí mismo y los demás. Un gran porcentaje de personas no es consciente de sus reacciones por lo cual frente a los problemas reacciona de manera inconsciente y después toma consciencia de su actuar.

Cada sujeto tiene un esquema reiterado de cómo hacer frente a los problemas, lo que denominamos estilo de afrontamiento. Existe formas de proceder ya sea de manera activa o pasiva, interdependientes, es decir va a depender en gran medida del problema que se presente, cuál de las dos maneras es más conveniente a usar. Lo trascendental, por lo tanto, es saber escoger el estilo de afrontamiento más idóneo según la situación que se esté tratando. Por otra parte, cuando un problema sobre pasa nuestra capacidad y recursos para hacerlo frente, es posible que se genere ciertos niveles de ansiedad y estrés. Por lo cual destacaremos los siguientes estilos de afrontamiento:

Estilo de afrontamiento centrado en el problema, el sujeto empleara intervenciones de manera directa, dirigidas solucionar la problemática, reconociendo entornos, elementos o conductas que pueden incrementar o disminuir los efectos negativos, por lo tanto, juzgaremos las consecuencias y alternativas con las que contamos. También se puede optar por la brusquedad de apoyo en los demás para ampliar el panorama de nuestra percepción de la situación. Estilo de afrontamiento centrado en la emoción: este modelo de afrontamiento procura minimizar los efectos adversos de las emociones frente al problema, pretendiendo atenuar su impacto. Dentro de las técnicas psicológicas a usar son la búsqueda de apoyo emocional en la familia u amigos, basada en la empatía y comprensión, consolar, analizar y aprender del problema, para finalmente aceptarlo.

Estilo de afrontamiento por evitación: Como su mismo nombre lo dice, este modelo de estilo de afrontamiento pretende obviar el problema, de manera que no piensan en él. Las personas que usan el estilo de afrontamiento evitativo procuran estar ocupados con otras actividades para así no hacer frente a sus problemas. Las acciones psicológicas de este tipo de afrontamiento se basan en la negación, exponer excusas, usan el sentido de humor para reducirle valor a la realidad. En el mayor de los casos es un caso afrontamiento des adaptivo, sin embargo, puede ser utilizada de manera positiva en determinaciones situaciones.

INICIO

Los responsables darán la bienvenida a los participantes, dar pautas de cómo se llevará a cabo la sesión y se dará una pequeña retroalimentación de la sesión anterior.

DESARROLLO

En esta sesión se realizará unos pequeños ejercicios de yoga mediante plataforma zoom, luego unas técnicas de relajación. Posteriormente se les dará la exposición del tema y se realizará una lluvia de ideas sobre la sesión.

CIERRE

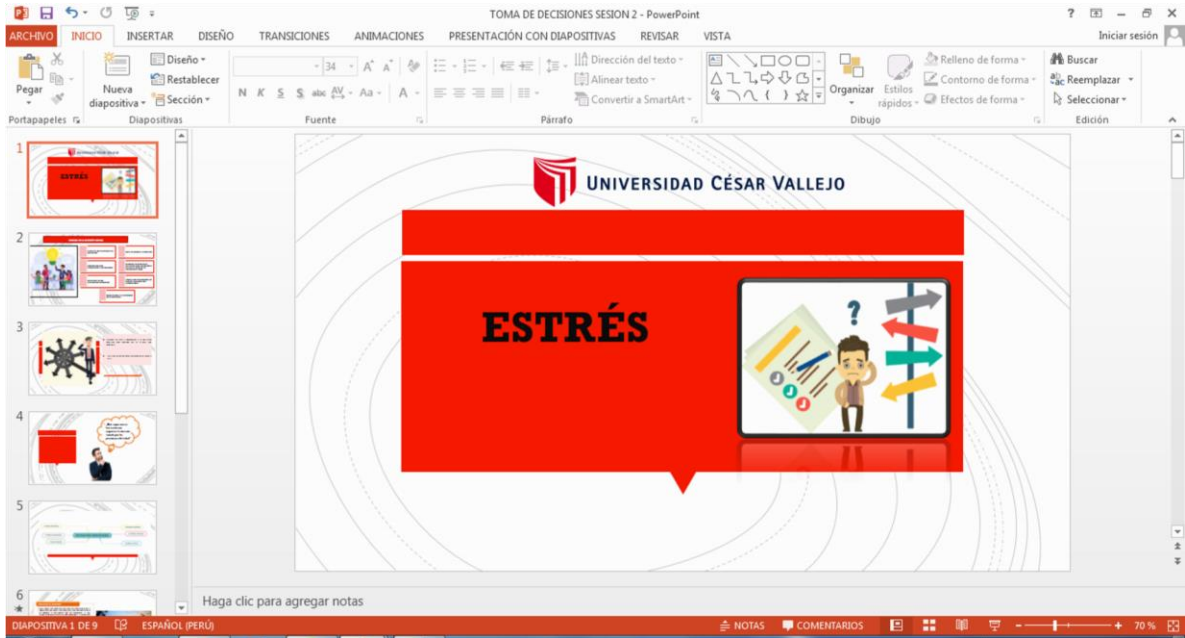
En esta parte, se realizará una retroalimentación que servirá para aclarar las dudas respecto al tema y se mostrará un flyer.

SESIÓN: 15	“AFRONTANDO LOS OBSTÁCULOS”		
OBJETIVO	Identificar los estilos de afrontamiento de cada participante		
Fase o ACTIVIDAD	Tiempo (Min)	Descripción de actividades	Material
ACTIVIDAD 1	5 min	Bienvenida nuevamente al programa y retroalimentación de la sesión anterior.	No se requiere
ACTIVIDAD 2	20 min	Se darán ejercicios de yoga https://www.youtube.com/watch?v=Vm5ZfOM4PMA	No se requiere
ACTIVIDAD 3	20 min	Exposición del tema Aplicación del Pos test Compartir, los trabajadores tendrán que encender sus cámaras y estar con algún alimento de su preferencia.	PPT

ACTIVIDAD 4	15 min	Cierre y conclusiones.	No se requiere
--------------------	--------	------------------------	----------------

RECURSOS:

ANEXO SESIÓN DE ESTRÉS



¿QUIÉN ES EL ASESINÓ?

La señora Buenafortuna ha sido asesinada el pasado martes entre las 20:00 y las 22:00 horas. ¿Sabrías llevar la investigación y descubrir al asesino?

Estos son los sospechosos:

Juan Vagancio, su sobrino, de 25 años, que ha terminado la carrera y no encuentra trabajo. Hasta el momento vivía del dinero de su tía y es el único heredero.

El Dr. Matasanos, su médico desde hace 25 años. Mantuvo un idilio con la Sra. Buenafortuna hace algún tiempo.

El Sr. Listillo, su abogado. También se encargaba de llevar sus negocios.

La Srta. Angustias de la Pena, la secretaria. Era muy querida por la Sra. Buenafortuna. Es la novia de Juan Vagancio. Desde hace unos meses se llevan muy mal. La Srta. Angustias estaba pasando, además, por una época de depresión, debido a que hacía dos semanas se había muerto su mejor amiga: Dolores Luto.

Estas son las coartadas:

Juan dijo a la policía que estaba en una entrevista de trabajo en la empresa de transportes marítimos «Pez Gordo».

El Dr. Matasanos dijo que estaba en hospital operando a una paciente.

El Sr. Listillo dijo que había estado cenando con su prima, Dolores Luto, en el restaurante «Cometelotodo».

A la Srta. Angustias de la Pena le había tocado en un sorteo un viaje de 15 días a Túnez. Mandó desde Túnez un telegrama de pésame al sobrino.

Solución:

El asesino es: El Sr. Listillo.

Su coartada es la única que no es válida, porque dijo que había estado cenando con su prima, Dolores Luto. Sin embargo, Dolores Luto había muerto hacía dos semanas.

My First Presentation - Mentimeter

mentimeter.com/s/0004802681666e01e49eb8d67546586c/db3b6db64652/edit

Home / My First Presentation

+ Add slide Import

1 ¿Quién asesinó a la ...

2 Leaderboard

¿Quién asesinó a la señora Buenafortuna?

Display image in preview ?

Your presentations

Type Content Customize

Your question ?

¿Quién asesinó a la señora Buenafortuna?

Add longer description

Options ?

Juan Vagancio, su sobrino

El Dr. Matasanos, su médico

La Srta. Angustias de la Pena, la secretaria.

El Sr. Listillo, su abogado

+ Add

Result layout ?

09:35 a.m. 21/09/2020



<https://www.mentimeter.com/s/0004802681666e01e49eb8d67546586c/db3b6db64652/edit>

ANEXO

Nombre: **Muestra** Número de identificación: **000** Edad: **41**

Sexo: Masculino Femenino Nivel educativo (años completados): <12 12 13 14 15 16 >16

Nombre del aplicador: **Muestra** Número de identificación del aplicador: **000** Fecha de aplicación: **10-1-99**

PERFIL DE ESTRÉS

Instrucciones

Primero llene la ficha de identificación. Marque con un círculo **sólo una** respuesta en cada pregunta. Si desea cambiar alguna respuesta que ya marcó, sólo escriba una **X** sobre la primera respuesta y después dibuje un círculo alrededor de la respuesta correcta.

Hay instrucciones para cada grupo de preguntas en el Cuadernillo de aplicación, las cuales describen las respuestas que puede escoger. Lea cada pregunta con cuidado y marque el número que corresponda a su respuesta en esta Forma. Dibuje un círculo alrededor del número o la letra que corresponda a su respuesta.

PARTE I

- 1 ▶ Nunca
- 2 ▶ Rara vez
- 3 ▶ Algunas veces
- 4 ▶ A menudo
- 5 ▶ Siempre

1. 1 2 3 4 5
2. 1 2 3 4 5
3. 1 2 3 4 5
4. 1 2 3 4 5
5. 1 2 3 4 5
6. 1 2 3 4 5

PARTE II

- 1 ▶ Nunca
- 2 ▶ Rara vez
- 3 ▶ Algunas veces
- 4 ▶ A menudo
- 5 ▶ Siempre

7. 1 2 3 4 5
8. 1 2 3 4 5
9. 1 2 3 4 5
10. 1 2 3 4 5
11. 1 2 3 4 5
12. 1 2 3 4 5
13. 1 2 3 4 5
14. 1 2 3 4 5
15. 1 2 3 4 5
16. 1 2 3 4 5
17. 1 2 3 4 5
18. 1 2 3 4 5
19. 1 2 3 4 5
20. 1 2 3 4 5
21. 1 2 3 4 5
22. 1 2 3 4 5
23. 1 2 3 4 5
24. 1 2 3 4 5
25. 1 2 3 4 5
26. 1 2 3 4 5
27. 1 2 3 4 5
28. 1 2 3 4 5
29. 1 2 3 4 5
30. 1 2 3 4 5
31. 1 2 3 4 5

- 1 ▶ Ninguno
- 2 ▶ De 1 a 4 cigarras
- 3 ▶ De 5 a 10 cigarras

PARTE III

A

- 1 ▶ Nunca
- 2 ▶ Rara vez
- 3 ▶ Algunas veces
- 4 ▶ A menudo
- 5 ▶ Siempre
- 6 ▶ No aplicable

32. 1 2 3 4 5 6
33. 1 2 3 4 5 6
34. 1 2 3 4 5 6
35. 1 2 3 4 5 6
36. 1 2 3 4 5 6
37. 1 2 3 4 5 6
38. 1 2 3 4 5 6
39. 1 2 3 4 5 6
40. 1 2 3 4 5 6
41. 1 2 3 4 5 6

B

- 1 ▶ No del todo satisfecho
- 2 ▶ Poco satisfecho
- 3 ▶ Moderadamente satisfecho
- 4 ▶ Muy satisfecho
- 5 ▶ Extremadamente satisfecho
- 6 ▶ No aplicable

42. 1 2 3 4 5 6
43. 1 2 3 4 5 6
44. 1 2 3 4 5 6
45. 1 2 3 4 5 6
46. 1 2 3 4 5 6

Continúa al reverso

La encuesta será realizada a través de un enlace de google drive.

ANEXOS SESIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

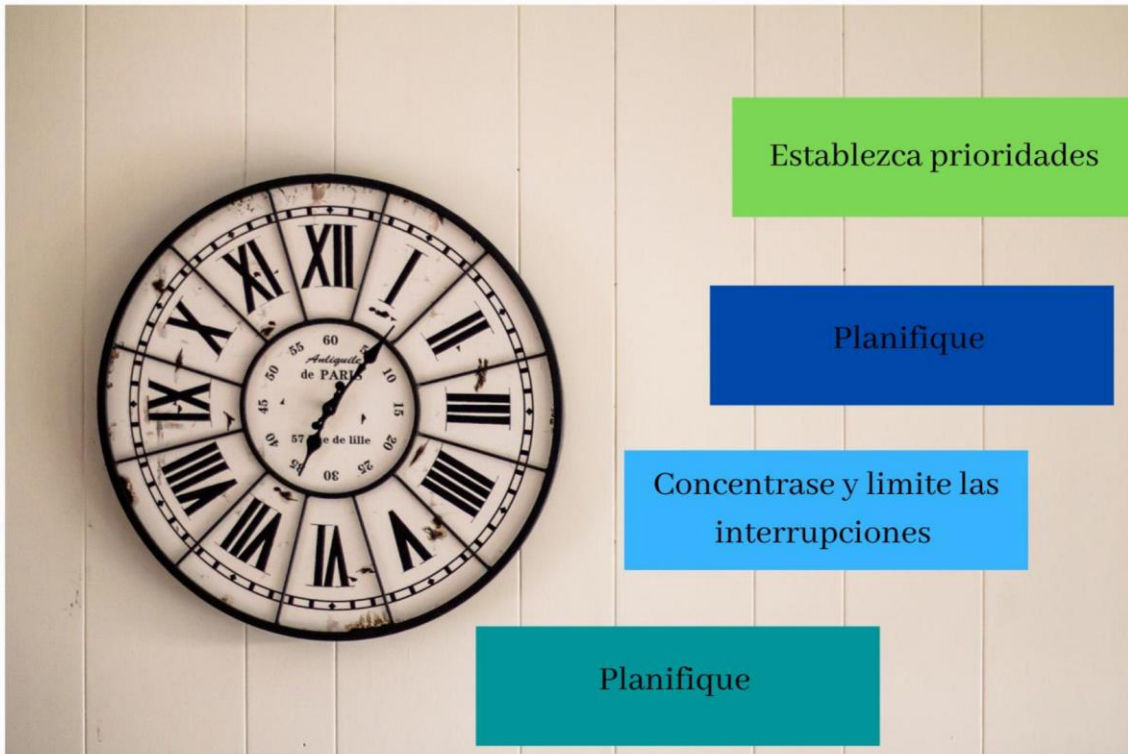
PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Con la realización del primer ejercicio has podido darte cuenta de la idea que tienes de cómo gastas el tiempo actualmente. Una forma para poder gestionar mejor tú tiempo es por medio de la planificación y programación de actividades.

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO

CONSEJOS DE GESTIÓN DEL TIEMPO



Mantenga su espacio
organizado

EMPEZARÁS APROVECHAR TU TIEMPO CUANDO SEAS
CONSCIENTE QUE NO ES INFINITO

GESTION-DE-TIEMPO - PowerPoint

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO TRANSICIONES ANIMACIONES PRESENTACIÓN CON DIAPOSITIVAS REVISAR VISTA

Pegar Nueva diapositiva Sección Fuente Párrafo Dibujo Edición

1 * GESTIÓN DEL TIEMPO

2 * El tiempo, nuestro aliado

3 * GESTIONAR NUESTRO TIEMPO

4 * ¿CÓMO PUEDE PROBLEMAT UN ASESORSE OTRO?

5 * ESTRATEGIAS PARA LA GESTION DE TIEMPO

6 * Haga clic para agregar notas

DIAPOSITIVA 1 DE 8 ESPAÑOL (PERÚ) NOTAS COMENTARIOS 93 %

¿CUÁLES SON MIS NECESIDADES?

La primera, y más importante, de todas las preguntas que puedes hacerte es « ¿Cuáles son tus necesidades actualmente?», pues en función de ellas querrás configurar una nueva rutina, priorizar unos temas sobre otros o, incluso, desechar por completo algunas de las cosas que hoy ocupan una parte importante de tu día. Guíate según el cuadro.



- Urgente e importante: **¡Hazlo ya!** Bastante auto explicativo. Todo lo que tengas en este cuadrante hazlo inmediatamente.
- Urgente no importante: **Delegar.** No hace falta que hagas tú todo hay situaciones en las que puedes delegar en otras personas tareas que no hace falta que las hagas tú.
- No urgente e importante: **Agenda.** Ya que no es urgente no hace falta que lo hagas ahora. Pero al ser importante tampoco te puedes olvidar así que apúntalo en la agenda y ponle fecha.
- No urgente no importante: **Eliminar.** Si no es urgente ni tampoco importante es probable que no haga falta hacerlo. Tal vez ponlo en una lista de tareas y si en 3 meses no la has hecho entonces elimínalo.

¿A qué deseas o necesitas dar tiempo en tu vida en este momento?, elabora una lista de las diversas áreas según las prioridades que tengas.

ORDEN	AREA	ACCIONES

OBJETIVOS Y METAS CLARAS

Establecer metas puede ser algo motivador, ayuda a centrar las ideas. Pero las metas, ya sean a corto o largo plazo, no son algo rígido. A veces es necesario modificar las metas propuestas, y no significa que hayamos fallado o que seamos más débiles que el resto de las personas. Es sólo una respuesta realista a una situación concreta.

Escribe tus objetivos a corto o largo plazo en las diversas áreas de tu vida y establece que es lo que realizaras y en qué tiempo para que esas metas se lleguen a concretar.

OBJETIVOS	COMPROMISOS

ANEXOS SESION HABITOS SALUDABLES

Lee atentamente este cuento y reflexiona acerca de su moraleja.

LA POCION DE LA MALA VIDA

Hace muchos, muchos años, todas las personas estaban fuertes y sanas. Hacían comidas muy variadas, y les encantaban la fruta, las verduras y el pescado; diariamente hacían ejercicio y disfrutaban de lo lindo saltando y jugando. La tierra era el lugar más sano que se podía imaginar, y se notaba en la vida de la gente y de los niños, que estaban llenas de alegría y buen humor. Todo aquello enfadaba terriblemente a las brujas negras, quienes sólo pensaban en hacer el mal y fastidiar a todo el mundo.

La peor de todas las brujas, la malvada Caramala, tuvo la más terrible de las ideas: entre todas unirían sus poderes para inventar una poción que quitase las ganas de vivir tan alegremente. Todas las brujas se juntaron en el bosque de los pantanos y colaboraron para hacer aquel maligno hechizo. Y era tan poderoso y necesitaban tanta energía para hacerlo, que cuando una de las brujas se equivocó en una sola palabra, hubo una explosión tan grande que hizo desaparecer el bosque entero.

La explosión convirtió a todas aquellas malignas brujas en seres tan pequeñitos y minúsculos como un microbio, dejándolas atrapadas en el líquido verde de un pequeño frasco de cristal que quedó perdido entre los pantanos. Allí estuvieron encerradas durante cientos de años, hasta que un niño encontró el frasco con la poción, y creyendo que se trataba de un refresco, se la bebió entera. Las microscópicas y malvadas brujas aprovecharon la ocasión y aunque eran tan pequeñas que no podían hacer ningún daño, pronto aprendieron a cambiar los gustos del niño para perjudicarlo. En pocos días, sus pellizquitos en la lengua y la boca consiguieron que el niño ya no quisiera comer las ricas verduras, la fruta o el pescado; y que sólo sintiera ganas de comer helados, pizzas, hamburguesas y golosinas. Y los mordisquitos en todo el cuerpo consiguieron que dejara de parecerle divertidísimo correr y jugar con los amigos por el campo y sólo sintiera que todas aquellas cosas le cansaban, así que prefería quedarse en casa sentado o tumbado.

Así su vida se fue haciendo más aburrida, comenzó a sentirse enfermo, y poco después ya no tenía ilusión por nada; ¡la maligna poción había funcionado! Y lo peor de todo, las brujas aprendieron a saltar de una persona a otra, como los virus, y consiguieron que el malvado efecto de la poción se convirtiera en la más contagiosa de las enfermedades, la de la mala vida.

Tuvo que pasar algún tiempo para que el doctor Sanis Saludakis, ayudado de su microscopio, descubriera las brujitas que causaban la enfermedad. No hubo vacuna ni jarabe que pudiera acabar con ellas, pero el buen doctor descubrió que las brujitas no soportaban la alegría y el buen humor, y que precisamente la mejor cura era esforzarse en tener una vida muy sana, alegre y feliz. En una persona sana, las brujas aprovechaban cualquier estornudo para huir a toda velocidad. Desde entonces, sus mejores recetas no eran pastillas ni inyecciones, sino un poquitin de esfuerzo para comer verduras, frutas y pescados, y para hacer un poco de ejercicio. Y cuantos pasaban por su consulta y le hacían caso, terminaban curándose totalmente de la enfermedad de la mala vida.

The screenshot shows a web browser window displaying the Cerebriti website. The page title is "¿Qué es más saludable?". The user's score is 10 points out of a possible 10, with an average score of 10.00. The page features a login section with fields for email and password, and a "Iniciar sesión" button. Below the login section, there are recommendations for similar games, including "Nombra los planetas según su proximidad con el Sol", "Inventos e Inventores", "Árboles de hoja caduca", and "Huesos de la cabeza (1)". The website has a blue header with the "Academóns" logo and navigation links for various subjects like Matemáticas, Lengua, Social Science, Ciencias Naturales, and Inglés. The browser's address bar shows the URL "cerebriti.com/juegos-de-ciencias/-que-es-mas-saludable?".

<https://www.cerebriti.com/juegos-de-h%C3%A1bitos+saludables/tag/mas-recientes/>

MANTENGA HORARIOS REGULARES

DESTINE LA CAMA SOLO PARA DORMIR

EVITE LAS SIESTAS DE MÁS DE 30 MIN



**PAUTAS
PARA LA
HIGIENE
DEL
SUEÑO**

MANTENGA BUENOS HABITOS ALIMENTICIOS

EVITE BEBIDAS CON CAFEÍNA, ALCOHOL O TABACO

CREE UN AMBIENTE ADECUADO

EMOCIONES - PowerPoint

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO TRANSICIONES ANIMACIONES PRESENTACIÓN CON DIAPOSITIVAS REVISAR VISTA

Pegar Nueva diapositiva Sección Fuente Párrafo Dibujo Edición

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

LAS EMOCIONES



Haga clic para agregar notas

DIAPOSITIVA 1 DE 9 ESPAÑOL (PERÚ) 70%

Fecha/día / hora

PENSAMIENTOS		

ANEXO SESION PENSAMIENTOS

ACTIVIDAD

LUEGO DE HABER ESCUCHADO ATENTAMENTE LA EXPOSICIÓN DEL TEMA, PROCEDA ANOTAR DURANTE EL TRANCURSO DE LA SEMANA LOS PENSAMIENTOS IRRACIONALES O AUTOMÁTICOS QUE PUEDA TENER, NO IMPORTA SI ESTOS SE REPITEN MÁS DE UNA VEZ.

YA UNA VEZ IDENTIFICADO LOS PENSAMIENTOS IRRACIONALES, PASE A RESPONDER ESTAR PREGUNTAS.

<i>¿Es totalmente cierto este pensamiento?</i>	<i>¿Serían tan terribles las consecuencias?</i>	<i>¿Qué consecuencias tiene para mí pensar así?</i>
<i>¿En qué pruebas me baso?</i>	<i>¿Qué ocurriría si...?</i>	<i>¿Me ayuda a solucionar mis problemas?</i>
<i>¿Podría existir otra explicación u otra forma de pensar más realista?</i>	<i>¿A cuántas áreas de mi vida afectaría?</i>	<i>¿Me hace sentirme bien?</i>
<i>¿Es un hecho probado científicamente?</i>	<i>¿Podría encontrarme bien aun cuando esto sea así?</i>	
	<i>¿Hay otras personas a quienes les haya ocurrido y cómo lo han vivido?</i>	

FINALMENTE LUEGO DE HABER RESPONDIDO CADA UNA DE LAS INTERROGANTES, TRATE DE TRANSFORMAR CADA UNO DE SUS PENSAMIENTOS IRRACIONALES EN PENSAMIENTOS RACIONALES.

PENSAMIENTOS RACIONALES	

REGISTRO DE PENSAMIENTOS (ABC)

FECHA/ DIA/ HORA	SITUACIÓN (A) ESPECIFICAR LO OCURRIDO , CUANDO, DONDE Y QUIEN IMPLICADO	PENSAMIENTO (B) ¿QUÉ ESTABA PASANDO POR MI CABEZA JUSTO ANTES DE EMPEZAR	SENTIMIENTOS/ EMOCIONES (C)		CONDUCTA (D) QUE HICISTE. DURACIÓN ESTABA (DE UNA ESCALA DE 1 A 10 A SENTIRME DE ESTA DALE UN PUNTAJE) FORMA?

LA RULETA INCONFORMISTA



Se procederá a realizar la dinámica “la ruleta inconformista” en la cual se pedirá a los participantes identificar frases o expresiones internas que utilizan a menudo en su día a día y que de algún modo determina su comportamiento. Posteriormente se pasara hacer girar la ruleta la cual estará enumerada de 1 al 6 , luego de obtener un numero se pedirá a la persona que esté ubicada responder la pregunta establecida, las cuales pueden ser:

1. ¿Protege la vida y la integridad o nos pone en riesgo?
2. ¿Ayuda a alcanzar objetivos o los obstaculiza?
3. ¿Ayuda a resolver conflictos y diferencias o los agrava?
4. ¿Me ayuda a sentirme bien / ser feliz?
5. ¿Me ayuda a ser útil a los demás y la sociedad?
6. ¿Ayuda a actuar de forma ética y justa?

Finalmente se procede analizar cada una de respuestas de los participantes.



<https://view.genial.ly/5f68d1ccbac1be0d96dd3c3d/horizontal-infographic-review-stop>

Anexo de motivación



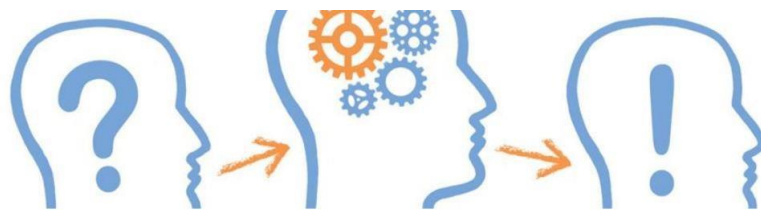
Anexo de resolución de conflictos

Solucionando mis conflictos

Nombre y apellidos: _____

INSTRUCCIONES: En este cuadro deben anotar todos los días que tipo de actividades realiza en su casa y que soluciones desarrolla ante ella.

DIAS	ACTIVIDADES	SOLUCIÓN
LUNES		
MARTES		
MIERCOLES		
JUEVES		
VIERNES		
SABADO		
DOMINGO		



TIPS PARA UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA CON TU JEFE



- DEMUESTRE SEGURIDAD
- ESCUCHE ACTIVAMENTE
- UTILICE PALABRAS ADECUADAS
- EVITE SUPONER
- DETECTE EL MOMENTO Y EL CANAL IDEAL
- DEJE EVIDENCIA ESCRITA CUANDO SEA NECESARIO



Sesión de resolución de problemas

“CICLO DE LA SOLUCIÓN DE PROBLEMA”

1. Identificación del problema
2. Priorizando mis problemas
3. Definición del problema
4. Análisis de problema
5. Generación de soluciones
6. Identificar criterios

1. Identificación del problema

Debemos identificar nuestros problemas, tomando en cuenta nuestros obstáculos, posibilidades, situaciones, etc. Hacer lluvia de ideas para poder identificar la problemática y dar una solución.

2. Priorizando mis problemas

Enumerar las problemáticas teniendo los criterios siguientes:

- Problemas que solicitan una solución enseguida.
- Problemas importantes pero pueden esperar.
- Problemas que son urgentes pero no tan importantes.

2. Definición del problema

Planteamos el problema definiendo el problema de mayor importancia y urgente, que sea concreto.

3. Análisis de problema:

Buscar otras opciones relacionados con el problema causado.

6. Generación de soluciones

A cada causa deben darle una orientación positiva.

7. Identificar criterios

El tiempo que debemos darle a las soluciones del problema, recursos, riesgos a corto y largo plazo, aplicación.

8. Evaluación

Se brindará los resultados de la solución de la problemática.

INTERVENCIÓN CON LOS PENSAMIENTOS

TENGO PENSAMIENTO REPETITIVOS

¿QUIÉN ORDENA?

AQUEL PENSAMIENTO ME ACERCA O ALEJA

Anexo de trabajo en equipo

CASO PRACTICO Nº1

La actitud inadecuada ante el trabajo y el equipo, que muestra un jefe de sección de un departamento de una conocida empresa del sector de la distribución, plantea graves problemas dentro del departamento, adicionalmente no ha cubierto los objetivos económicos este trimestre, y todo coincide con la llegada de un nuevo Director al centro.

Su jefe inmediato le ha pedido varias veces que realizara un cambio en su estrategia comercial, cosa que él se niega a hacer, mostrando rebeldía ante el jefe y el nuevo director. Todo eso hace que la situación se vuelva insostenible; decide tener una reunión con él para aclarar ambas posturas, y tomar una decisión que darle al Director, ya que tiene clara la suya "Despido".

Después de casi 4 horas de reunión con él, se entera de que este veterano en mando comercial, comenzó en la compañía como "Profesional Estrella". Sin embargo la compañía no ha cumplido las expectativas que él tenía cuando llegó, y está ocupando el mismo puesto que cuando empezó, con una diferencia: ahora está menos reconocido.

La impresión que él tiene es que está desaprovechado, que ha sido engañado, y lo que es peor, que nadie valora su esfuerzo inicial y lo mucho que aportó a la compañía cuando llegó. Está desplazado del lugar donde él y su familia desean vivir, lo que hace que sus relaciones familiares sean tensas, ya que no les gusta esa ciudad y no se han adaptado a ella; y la relación con su equipo de trabajo es crítica, le tienen miedo.

¿Qué es lo que se está fallando en el caso?

¿Qué solución darías?



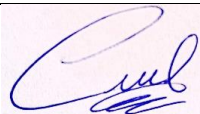

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Nosotros, estudiantes de la facultad de ciencias de la salud y Escuela Profesional de Psicología de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación de Tesis Titulado “Diseño de un programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020 “, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el:

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

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

Apellidos y Nombres del Autor: Villalobos Samillán Diana Elizabeth	Firma
DNI: 48831223 ORCI: 0000-0003-0038-2224	
Apellidos y Nombres del Autor: Elorreaga Aldaz Juliana Cristel	Firma
DNI: 71509878 ORCI: 0000-0001-9625-3798	

Código documentado Trilce: 7000907908

Código documentado Trilce: 7000959666