

“PROPUESTA BASADA EN EL ENFOQUE  
COGNITIVO CONDUCTUAL PARA REDUCIR EL  
ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE  
UNA ENTIDAD PRIVADA DE TRUJILLO”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Psicología**

**Autor:**

Holenka Solange Soplopuco Atusparia

**Asesor:**

Dra. Blanca Julissa Saravia Angulo

<https://orcid.org/0000-0001-8308-1210>

Trujillo - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Edward Isidro Sánchez Álvarez</b>	<b>40844721</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Kathia Gisela Olortegui Prado</b>	<b>45336401</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Romy Angélica Díaz Fernández</b>	<b>18180326</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### tesis

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>www.psicologiacientifica.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>anaoteropsicologa.wordpress.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## DEDICATORIA

Esta investigación va dedicada a mi abuelo Q.E.P.D y a mi abuela, quienes siempre han sido la razón de todos mis esfuerzos. Por otro lado, también a mis padres, ya que ellos siempre me han incentivado a seguir con mis estudios. Asimismo, este trabajo se lo dedico a ellos por haberme apoyado incondicionalmente tanto en lo moral, como en lo económico, ya que, sin ellos no hubiera sido posible la realización de algunos de mis logros. Finalmente, también se lo dedico a todas las demás personas (en especial a mi tía) que de alguna u otra manera me animaron e incentivaron a seguir con mis estudios, a pesar de todas los problemas o circunstancias dadas.

## **AGRADECIMIENTO**

Empezar agradeciendo a mis padres, por su amor brindado y sobre todo porque gracias a ellos he podido lograr muchos de mis logros académicos y a mi docente asesor, pues ha sido una persona que ha tenido mucha paciencia y amabilidad en sus enseñanzas y correcciones, también al igual que con sus enseñanzas y metodología logré aprender mucho acerca de la elaboración de este proyecto y pudo ser para mí menos tedioso la realización de este.

## Tabla de contenido

Jurado calificador .....	2
Informe de similitud .....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Tabla de contenido .....	6
Índice de tablas .....	7
Resumen .....	8
Capítulo I: Introducción .....	9
Capítulo II: Metodología .....	19
Capítulo III: Resultados .....	23
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones .....	31
Referencias .....	35
Anexos .....	40

**Índice de tablas**

Tabla 1: Esquema del diseño propositivo de Estrategia de Afrontamiento.....	22
Tabla 2: Nivel de Estrés Laboral .....	24
Tabla 3: Aspectos teóricos del enfoque cognitivo-conductual.....	25
Tabla 4: Coeficiente de Aíken para la validez de contenido.....	27
Tabla 5: Análisis triangular de las variables en estudio.....	28

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como finalidad diseñar una propuesta basada en el enfoque Cognitivo – Conductual para reducir el Estrés Laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo. Por otro lado, en cuanto a aspectos metodológicos fue de tipo práctico, ya que se tuvo en cuenta el uso de diversas teorías para lograr una solución ante esa problemática; también, cuantitativa dado que, se analizó y explicó una realidad de forma descriptiva; mientras que, según su carácter fue propositiva porque se concluyó en una propuesta basada en una teoría que le corresponda. Finalmente, su obtuvo como resultado que, más de la mitad de la población evaluada mediante el cuestionario de Estrés Laboral, arrojó que el 60,5% de la población presenta un alto nivel de estrés laboral, mientras que el 30,5% un nivel de estrés moderado y, los demás colaboradores se encuentran en un nivel bajo de estrés, siendo así, dicha propuesta útil y válida para la variable fáctica mencionada.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés Laboral, Estrategias de afrontamiento y Cognitivo-Conductual

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En el mundo actual, han surgido constantes cambios en muchos ámbitos, siendo uno de los más destacados, el mercado laboral. Lo cual trae consigo un mayor número de empleabilidad y trabajo; debido a ello, las empresas se han convertido cada vez más exigentes con sus empleados, pues, muchos de ellos han hecho reformulación de objetivos, metas, estrategias; entre otros aspectos. Debido a ello, consideran necesario que el personal debe poseer un mayor grado de competencias y habilidades, entre ellas, autonomía, flexibilidad, capacidad de iniciativa, seguridad en sí mismo y capacidad para moldearse a situaciones nuevas, siendo esto una preocupación para aquellas personas que consideran como tal, siendo una de las razones de porqué las personas tienden a estresarse, pues ante lo mencionado, consideran que son muchas exigencias con las que deben lidiar, por lo que propician estar sometido al estrés y sus posibles consecuencias negativas.

Además, es necesario destacar que, en su mayoría, aquellos que padecen algún nivel de estrés laboral, no tienen conocimiento de ello, por esa razón, llega a traer graves consecuencias negativas, llegando a afectar psicológicamente e incluso a su dicho centro de trabajo, considerándose que, la salud ocupacional y el bienestar psicológicos son prerequisites para la productividad y/o autoeficacia de los trabajadores en su centro laboral. A pesar de aquello, son muy pocos los afectados que asumen tomar alguna prevención, intervención y/o medida contra ello; por eso, este tema es considerado de mucho interés a nivel nacional y mundial. Todo esto parece ser confirmado por Patla, J. (2019) quienes manifestaron que, el estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave en la actualidad, pues una exposición prolongada al estrés en el trabajo se ha relacionado con un mayor riesgo de trastornos musculoesqueléticos, depresión y agotamiento en el trabajo, y puede contribuir a una variedad de enfermedades debilitantes que van desde enfermedades cardiovasculares hasta el cáncer.

Por otro lado, Torres (2018) mencionó que, el enfoque cognitivo-conductual es una orientación terapéutica, la cual se considera con una eficacia significativa, dado que, posee comprobación científica en muchos tipos de investigaciones. Así, esta orientación terapéutica responde a la necesidad de intervenir en el pensamiento y comportamiento; es decir, gracias a las sinergias que se establecen entre la parte de la intervención enfocada a

los procesos mentales y aquella que se orienta hacia las acciones y los cambios en el entorno material del paciente; en conclusión, actúa en los actos, así como sobre los pensamientos. Por otro lado, este tipo de terapia nace entre la fusión de la conductista y la psicología cognitiva; sin embargo, es como objetivo es que los elementos mentales que aparecen en el diagnóstico y la intervención correspondan a categorías bien definidas que puedan traducirse en variables cuantitativas, de manera que los cambios a nivel subjetivo puedan ser monitoreados minuciosamente. En otras palabras, evitando todas las formulaciones esotéricas y ambiguas del pensamiento humano y creando sistemas de categorías correspondientes a una categoría, donde otros pensamientos se reclasifican en una categoría.

Asimismo, entre los principales objetivos de la TCC: Reducir el pensamiento disfuncional: el modelo cognitivo de la depresión dominante fue propuesto por Beck y consta de tres elementos: Tríadas cognitivas: patrones de pensamientos y actitudes negativas sobre uno mismo, el mundo y el futuro, Esquemas negativos: patrones de pensamiento estables y a largo plazo que representan los patrones de pensamiento generales pasados de una persona, representan el pasado de los patrones generales de pensamiento general de una persona, generalización y generalización de una persona, generalización y generalización del pasado, experiencia de generalización y generalización. eso como maximización de la generalización en términos de minimización/minimización, personalización y pensamiento dicotómico. Así mismo, se enfoca en reactivar al individuo y darle las herramientas para que empiece a ver su vida desde una perspectiva diferente. Existen muchos mitos sobre este enfoque, pero el terapeuta KKT no hace el trabajo del paciente, no le dice lo que es bueno o malo, malo o no, sino que anima a la persona a hacerlo a través de las experiencias de la vida diaria, comprueba si su situación es tan mala como cree. En otras palabras, se tiene como finalidad en la terapia cognitivo-conductual ayudar a una persona a sustituir y ayudar a mantener los pensamientos inadaptados o disfuncionales que subyacen al problema. Por eso es importante que el usuario sea consciente de los pensamientos o recuerdos que inciden de manera negativa en sus sentimientos y comportamiento, para que luego pueda sustituirlos por ideas más positivas y adecuadas que conduzcan a un cambio estable.

En cuanto a la conceptualización, PREVECON (2018) describe que el estrés laboral es causado por una presión excesiva en el ambiente laboral. Esto suele ser el resultado de una inestabilidad entre la necesidad de trabajo (incluido el propio) y las habilidades o recursos disponibles para realizarlo de manera efectiva. Aunque en ocasiones puede ser

causado por factores ajenos al empleado. Los indicadores pueden variar desde un estado de ánimo levemente bajo hasta una depresión severa y generalmente van acompañados de agotamiento y debilidad física. Entonces, las razones más importantes son: exceso de responsabilidad en el trabajo, relaciones interpersonales, problemas entre compañeros o descontento en las condiciones de trabajo; sin embargo, estas circunstancias no afectan a todos de la misma manera. Hay personas que pueden manejar de buena manera una gran carga de trabajo, pero no pueden asumir mucha responsabilidad o también hay ciertos empleados que trabajan mejor ante muchos deberes. Por otro lado, hay personas que son capaces de retirarse y no tener que contribuir a un mal ambiente entre compañeros, pues para ellos esta situación puede llegar a ser insoportable.

Algunos de sus síntomas son a) Emocionales: provocando ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia b) Cognitivos: dificultad para concentrarse, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, resolución de problemas reducida, capacidad de aprendizaje reducida c) Nerviosismo, capacidad de reír. tratamiento del aislamiento social, el llanto, el apretamiento de la mandíbula, el aumento del consumo de tabaco, la adicción al alcohol y las drogas; por último, d) Fisiológico: Músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria y problemas de sueño.

Por otra parte, existe diferencia variables que causan el estrés laboral, ya que, un ambiente laboral alterado y un trabajador mal adaptado suelen implicar un aumento del riesgos físicos y sobre todo psicológicos en el trabajo, entre ellos está la sobrecarga de trabajo, ya que en la investigación de Gil-Monte et al, concluyen que la sobrecarga laboral es un estresor significativo asociado a una variedad de reacciones de deterioro psicológico, Los resultados de este estudio demostraron que la sobrecarga percibida por el personal ocasionaba un incremento significativo de los niveles de agotamiento emocional, componente central del síndrome de burnout; por ello, se concluyó que la sobrecarga era un predictor significativo de agotamiento emocional. Seguidamente, en la investigación de Bouverie y García (2017) hizo un análisis de estudio donde menciona que, cuando se presenta un mayor nivel de estrés puede tener como consecuencia al Burnout, siendo los diversos factores del trabajo una condicion que influye en incrementar o aumentar dicho

síndrome en el personal de trabajo, pues, la motivación también se ve involucrada en la eficacia y ambiente del trabajador, esto tiene que ver con una buena condición laboral, mejores relaciones o tener un mayor positivismo; y la respuesta del empleado es un aumento de la motivación durante el trabajo. Los procesos operativos y de gestión también están relacionados con la motivación y el desempeño de los empleados. Por otra parte, estudios previos relacionados con la motivación muestran que el entorno laboral del empleado puede contribuir en la activación de la motivación interna o externa; Por ejemplo, si un empleado recibe recompensas externas, puede estar motivado externamente, a diferencia de una persona que no recibe recompensas, porque quizás el trabajo realizado por el empleado tiene un valor significativo para él según la percepción de autonomía, que es un factor importante en la motivación interna.

Como última definición, en cuanto a la estrategia de afrontamiento, Peiró (2001) lo definió como un conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales para controlar o reducir las demandas internas o externas creadas por un factor estresante, Siendo una de sus clasificaciones distinta a las demás, puesto que es encargada de extinguir o controlar los factores estresantes; mientras que, acerca de la relajación (como ejemplo) se trata de que esas experiencias no incidan negativamente sobre las respuestas psicológicas o somáticas del organismo. Simultáneamente, se tienen en cuenta las estrategias de negación o evitación; sin embargo, estas son consideradas menos funcionales. Debido a ello, por su autoeficacia, las personas tienden a preferir dependiendo de la experiencia pasada y su efectividad comprobada, las personas usan una u otra estrategia de afrontamiento dependiendo de la experiencia pasada y cuán efectivas fueron estas estrategias en situaciones estresantes vividas previamente. Así, la fuerza del hábito es un factor que marca prioridades en la elección de las estrategias de afrontamiento, aunque también intervienen otros factores. En cualquier caso, si se utiliza una estrategia y no ayuda a solucionar la dificultad, la persona intenta utilizar otra opción de su repertorio.

Por otro lado, como antecedente a nivel internacional, Polo (2022), en su tesis titulada “El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores de un supermercado en Ecuador, asimismo el objetivo fue analizar los niveles de estrés laboral por la adopción de la modalidad de teletrabajo emergente en los colaboradores. Para llevar a cabo dicho objetivo se trabajó con la población total de la empresa que la conforman diez y ocho trabajadores que por la naturaleza de sus funciones y actividades pudieron adaptar el

teletrabajo emergente, y para conocer los niveles de estrés que sufrieron durante el periodo del estado de excepción en el Ecuador; para efecto se aplicó el Cuestionario para la evaluación del estrés compuesto por 31 ítems, estructurado con una escala de Likert con cuatro constructos: siempre, casi siempre, a veces y nunca; se complementó la obtención de información con entrevistas semiestructuradas con un guion de preguntas. Se obtiene como resultado que el 88.9% de los teletrabajadores presentan un nivel muy alto de estrés, por lo que se plantea un plan de acción para reducir los niveles de estrés durante el teletrabajo emergente, el mismo que se lo realiza acorde a los resultados obtenidos en el cuestionario y el análisis de contenido de las entrevistas realizadas

Vega et al. (2021), en su estudio “Riesgos Psicosociales en Trabajadores Calificados por Estrés Laboral frente a Trabajadores que esperan por Calificación” en Colombia, desarrollaron un estudio que tenía como objetivo ver los factores intrínsecos y extrínsecos a nivel organizacional junto con las enfermedades laborales generan riesgos de tipo psicosocial; por ello plantea una investigación mixta, descriptiva con alcance correlacional de los riesgos psicosociales en 10 trabajadores de una empresa de servicios generales. Los resultados cuantitativos son 3 trabajadores calificados y 7 a la espera. Los trabajadores presentan diagnósticos de 40% Síndrome de túnel carpiano, 20% Manguito rotador. Los resultados cualitativos son de riesgo psicosocial medio a muy alto, concluyendo que no existen diferencias entre los riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral y trabajadores a la espera de chicha calificación, requiriendo una intervención a través de un programa de riesgos psicosociales.

Para Tzorin (2004), el objetivo principal de su estudio, que incluyó a estudiantes de primer año y utilizó el inventario SPIN para evaluar cuatro niveles de ansiedad social antes y después del tratamiento, fue identificar los factores que influyen en este tipo de comportamiento y, lo más importante, establecer la importancia de esta terapia. El estudio llegó a la conclusión de que la terapia es efectiva para tratar la fobia social, puesto que se logró un mejor desenvolvimiento social dentro de cualquier entorno al que este expuesto una persona, por lo que genero un resultado positivo, es por ello que el modelo cognitivo conductual se propone para los adolescentes en sus múltiples cambios de conducta, permitiéndoles entenderse y comunicarse efectivamente entre sí y con sus autoridades educativas, que incluyen a sus padres de familia y sus allegados.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos a Camacho (2019), en su tesis titulada “La Relación del Estrés en la Motivación para el Trabajo, de los trabajadores de confianza en una Empresa del sector retail en Cajamarca 2019”, se tuvo objetivo fue determinar qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores, fue de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, explicativo, la técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión de que existe relación o asociación significativa entre el estrés y la motivación.

Para Cuba (2017), realizo un estudio en un supermercado de la ciudad de Arequipa sobre la efectividad de un programa de intervención cognitivo conductual para disminuir el estrés en los colaboradores, mediante la implementación de un programa de intervención cognitivo-conductual utilizando una metodología experimental de caso único, donde se empleó como instrumento de evaluación la escala : Nivel de estrés, la intervención terapéutica constó de 16 sesiones, desarrollando técnicas de reconocimiento emocional, identificación de pensamientos y la relación de estos con la conducta. Adicionalmente, la reestructuración cognitiva y el control de impulsos adecuados a cada etapa de la vida permitieron disminuir los niveles de estrés en los colaboradores de distintas áreas.

Chuchon et al., (2015), en su tesis titulada “Estrés laboral en los operarios de la Empresa Corporación Minera Castrovirreyna S.A.C. Caudalosa Grande-Huancavelica 2015”, de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Señaló que el objetivo fue describir porque se manifiesta el estrés laboral en los operarios de la empresa Corporación Minera Castrovirreyna S.A.C Caudalosa Grand, fue de enfoque mixta, de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 200 colaboradores y la muestra de 94 operarios de 20 a 50 años, la técnica fue una encuesta y el testimonio, el instrumento un cuestionario. Llegando a la conclusión que los factores organizacionales que son las altas jornadas laborales y las exigencias de productividad si generan estrés debido a que el colaborador no descansa bien ya que sus días de descanso son restringidos (7 días) y además los problemas familiares y económicos al colaborador no le permite estar bien emocionalmente.

Asimismo, sobre los trabajos previos realizados con la variable propositiva, Ramírez y Gonzáles (2012), realizaron una investigación con el objetivo de probar la efectividad de las técnicas cognitivo-conductuales en la disminución del estrés, la muestra de estudio estuvo

conformada por 27 trabajadores, de los cuales 16 pertenecieron a un grupo experimental y 11 a un grupo de control.

Los resultados reflejaron que, tras la aplicación de técnicas cognitivo-conductuales se evidenció una reducción significativa en las variables del grupo experimental. Los niveles de estrés percibido antes y después de cada sesión variaron de forma considerable. Asimismo, la técnica con mayor efectividad para la investigación fue la asertividad y solución de problemas de D'Zurilla

Y, por último, en cuanto al ámbito local encontramos a Garma y Sánchez (2019) quienes tuvieron como objetivo en su investigación conocer la relación entre el nivel de estrés y la carga laborales de las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Belén De Trujillo, 2019. Fue una investigación descriptiva con 100 colaboradores. Se concluyó que, se podría afirmar que no hay evidencia de que el nivel de estrés esté relacionado con la cantidad de trabajo; dado que, se adquirió como resultado que, las enfermeras presentan un nivel de estrés laboral medio entre el 80% y 20% nivel bajo, según las mediciones hecha, sobre todo en lo que respecta a la sobrecarga de trabajo, mayoritariamente se representa la mayor en la dimensión de carga física 69; finalmente el estrés laboral no está inversamente relacionado con la sobrecarga laboral, por lo que se permitió aceptar su hipótesis nula.

López y Gonzáles (2017), quienes compararon la efectividad de dos programas terapéuticos en la adquisición de habilidades de afrontamiento y solución ante el estrés laboral en un supermercado de Trujillo. Se contó con una muestra de 20 trabajadores, divididos en dos grupos de forma aleatoria; aplicándose en un grupo técnicas cognitivas conductuales y en el segundo grupo técnicas del enfoque sistémico. Se realizó una evaluación pre y post utilizando la Sub Escala de Afrontamiento de Estrés del Cuestionario de Estrés. Se determinó que el uso de las técnicas de solución de conflictos fue de utilidad para la planificación de estrategias y tuvo un impacto positivo post intervención. Asimismo, que ocurrió un cambio favorable en la percepción de cada sobre sus niveles de estrés tras la culminación de los programas

Por ello, bajo los acontecimientos mencionados, surge la necesidad de diseñar una propuesta estratégica para la prevención del estrés laboral, puesto que, como se demostró hay grandes indicios de esta problemática en la gran mayoría de empleados. Por lo que se estima que, si hay una intervención necesaria, esta propuesta ayudaría a la prevención de

un posible síndrome, la reducción del estrés, o de alguna manera, a que no asciendan los casos.

Por consiguiente, se realizó una búsqueda de diversos antecedentes, por un lado, sobre el enfoque cognitivo-conductual. En donde el artículo científico de Linares, Robles y Peralta (2014) tuvo como objetivo principal comprobar la posibilidad de modulación de variables de personalidad (tales como algunos de los Cinco Grandes Factores, o la personalidad resistente) a través de la aplicación de un programa de afrontamiento del estrés, lo cual tuvo un diseño descriptivo experimental como método han participado 26 personas del ámbito universitario con alto estrés percibido, distribuidas en dos grupos (grupo de tratamiento y grupo de control). Asimismo, los instrumentos de evaluación seleccionados se clasificaron en dos grupos: variables psicológicas y emocionales y variables de personalidad. Finalmente, se concluyó que los resultados conseguidos mostraron; sin embargo, que la terapia cognitivo-conductual para el enfrentamiento del estrés redujo variables relacionadas con el estrés percibido, la sensibilidad al estrés, las preocupaciones, la somatización, la sensibilidad interpersonal, la depresión, la ansiedad y la ansiedad fóbica. Estos resultados confirman los hallazgos de otros estudios diseñados para verificar la efectividad de este tratamiento para reducir el estrés y el malestar emocional.

Con respecto a la justificación, esta investigación se justifica de por su valor teórico, debido a que, se está basando en teorías preestablecidas para su relación con el entorno y qué tanto lo que dice la teoría se ajusta a nuestra realidad sobre el estrés laboral. Considerando que, se utilizó artículos científicos donde se recoge datos sobre las teorías de diversos autores para verificar y aportar aspectos en cuanto a la variable fáctica, teórica y propositiva, en donde consecuentemente, se responder a las interrogantes propuestas, lo cual nos servirá para desarrollar y apoyar esta nueva propuesta.

Así también, este trabajo se justifica metodológicamente visto que a través de su estudio se va a elaborar una propuesta para mejorar una problemática específica, dado que se plantea lograr los objetivos de estudio establecidos, donde también se acude a la empleabilidad de una técnica de investigación, el cual consiste en un instrumento de medición sobre la variable fáctica, es decir, el hecho. Lo cual, a través de ello se permitirá conocer el nivel de esta problemática, para que así, estos resultados se apoyen en la estrategia establecida.

También, se justifica socialmente ya que brinda la aplicación de un programa basado en distintas técnicas desde el modelo cognitivo conductual, para disminuir el estrés laboral, así mismo el estrés no ha sido visto como una problemática tan grande al no tener en cuenta los riesgos y/o consecuencia que podría llegar a traer consigo, así mismo, al tener como objetivo mostrar el nivel de estrés de una entidad privada, podrá ser un aporte más a este tema, sirviéndonos para próximas investigaciones de temas relacionados.

Por último, a nivel práctico, tomando como base los resultados alcanzados, los psicólogos podrán realizar programas preventivos y estrategias de intervención orientadas a disminuir el estrés laboral, ya que tal autor menciona que, si este problema persiste puede llegar a ser el síndrome de burnout.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuáles son los aspectos del enfoque cognitivo conductual que se puede considerar para plantear una propuesta para reducir el nivel de estrés en colaboradores de una entidad privada de Trujillo?

## **1.3. Objetivos**

*Objetivo general:*

- Diseñar una propuesta cognitivo conductual para reducir el estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo.

*Objetivos específicos:*

- Conocer los niveles del estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo.
- Identificar los aspectos teóricos del enfoque cognitivo-conductual que se pueda considerar para diseñar una propuesta basada en el enfoque Cognitivo – Conductual para reducir el estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo.

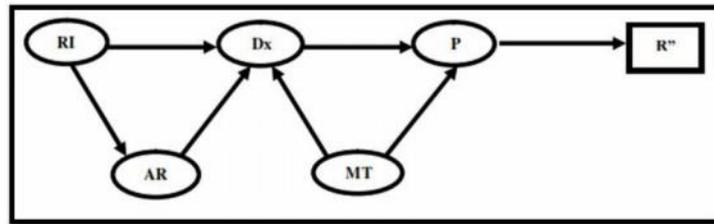
- Establecer la validez de contenido a través del estadístico de Aiken para confirmar si la propuesta basada en el enfoque Cognitivo – Conductual para reducir el Estrés Laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo.
- Análisis triangular de las variables en estudio (Estrés laboral, Modelo Cognitivo Conductual y Estrategias de Afrontamiento).

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Según la finalidad de esta investigación, es de tipo práctica, debido a que se tendrá en cuenta el uso de diversas teorías para lograr una solución ante esta problemática.

Además, según naturaleza es cuantitativa porque refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación, así mismo se hace una serie de pasos como, el planteamiento del problema, revisión de la literatura, definición de variables elaboración de reporye de datos, etc; mientras que, según su carácter es propositiva porque concluye en una propuesta basada en una teoría que le corresponda.

Así también, puesto que esta investigación es de diseño descriptivo propositivo, se tiene en cuenta como diagrama el siguiente esquema:



Fuente: Agudo, A (2014)

Dónde:

- ❖ RI = Realidad Inicial
- ❖ AR = Antecedentes relacionados con la realidad
- ❖ Dx = Problemática del estudio de la realidad inicialmente observada.
- ❖ MT = Modelo teórico para transformar la problemática de la realidad inicial
- ❖ PS = Propuesta de solución
- ❖ R'' = Aspiración de la realidad mejorada

## 2.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La investigación se realizó en la ciudad de Trujillo. La población o universo de estudio es finita, puesto que, se sabe el número exacto de los integrantes, lo cual está determinado por los colaboradores de una entidad privada que suman un total de 40. Así también la muestra está conformada por 20 colaboradores de dicha entidad privada. Para esta investigación se utiliza el muestreo probabilístico, aleatorio simple, ya que se utiliza para seleccionar una muestra. Este método de muestreo es tan fácil como asignar números a los individuos (muestra) y luego elegir de manera aleatoria números entre los números a través de un proceso automatizado. Finalmente, los números que se eligen son los miembros que se incluyen la muestra.

<b>Sexo</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	13	65.00
Femenino	07	35.00
Total	20	100

Para esta investigación se utiliza el muestreo probabilístico, aleatorio simple.

## 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

En cuanto a la recolección de información, dentro de este proceso se realizó la técnica de revisión de diversos documentos, así como también, muchas visitas a fuentes bibliográficas.

Revisión bibliográfica y documental. - Se utilizó la técnica de revisión bibliográfica para recolectar información teórica de diversos textos sobre estrés laboral, para lo cual se elaboraron fichas bibliográficas en formato texto con la idea analizada que sustentó el desarrollo del marco teórico. El estudio también proporcionó información sobre las actividades de la organización analizada.

Respecto al instrumento se utilizó la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS, construida por los autores Ivancevich y Matteson (1989), dicha prueba ha sido adaptada por Angela Suárez Tunanña en el año 2013 a la versión peruana.

La escala de Estrés laboral de la OIT – OMS la cual tiene un total de 25 ítems, las cuales integran siete dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, por último, respaldo del grupo. El objetivo principal de su aplicación es detectar la principal causa de estrés laboral, así mismo, poder predecir los riesgos psicosociales en un contexto laboral, que podría afectar al trabajador, y a la organización.

Validez y confiabilidad de la prueba original de Estrés Laboral fueron obtenidos por los autores (Ivancevich & Matteson ), un valor de confiabilidad de 0,966, según el Alfa de Cronbach, posteriormente en el año 2017 fue adaptada, por Suarez en su investigación adapta la Escala de estrés laboral. En una muestra de asesores telefónicos, constanding de 260 trabajadores. En los resultados se encuentran: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.97), una validez de constructo y contenido por criterio de jueces, se empleó la V de Aiken dando de resultado un 0.90 lo cual significa que dicho instrumento presenta validez, puede utilizarse y ser aplicado en una muestra o población en particular.

Esta prueba consta de una fácil aplicación, debido a que podría ser autoadministrable, aplicado de manera individual o grupal. El tiempo de duración de la prueba podría ser tomado en 15 minutos aproximadamente; también, entre los materiales que suelen ser usados en la encuesta psicológica es un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas, como se mencionó anteriormente contiene 25 ítems con 7 respuestas alternativas puntuadas del 1 al 7 de la siguiente manera: 1 = Si la condición “nunca” es una fuente de estrés. 2 = Si una condición “rara” es la causa

del estrés. 3 = “A veces” causa estrés. 4 = Si la condición “a veces” causa estrés. 5 =  
Si una condición que “ocurre con frecuencia” causa estrés. 6 = Si la condición  
“general” es la causa del estrés. 7 = Si la condición es “siempre” una fuente de estrés.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Propuesta basada en el Enfoque Cognitivo Conductual para reducir el estrés laboral en colaboradores de una Entidad Privada de Trujillo.*

<b>TÍTULO DE PROPUESTA</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA PROPUESTA</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA PROPUESTA</b>	<b>ASPECTOS DIMENSIONALES DE LA PROPUESTA</b>	<b>INDICADORES OBJETIVOS</b>
Diseño de la estrategia de afrontamiento	Las estrategias de coping en dependencia del sector. Para Carver, Scheier, y Weintraub (1989), las estrategias de coping, de acuerdo con el modelo transaccional de Lazarus, constituyen el proceso que permite desarrollar formas de respuesta a la vivencia de estrés laboral, con el objetivo de disminuir o erradicar su impacto	El desarrollo del diseño propositivo acerca de las estrategias de afrontamiento se llevará a cabo de la siguiente manera: 1. Resolución de problemas 2. Autocontrol emocional 3. Habilidades sociolaborales	Centrada en el problema  Centrada en las emociones  Estrategia para cambiar el significado del estresor	Mantener un manejo del problema  Alcanzar resolución  Búsqueda de apoyo emocional  Reinterpretación positiva y crecimiento  Neutralizar cognitivamente la amenaza  Reaprecio cognitivo  Ignorar selectivamente

---

En la vida del  
trabajador.

---

Como se puede observar en la Tabla 1, el esquema de diseño de Estrategias de Afrontamiento Considerar decisiones conceptuales a la luz de enfoques cognitivo-conductuales. También se define operativamente el borrador de la estrategia y se explican las características de su aplicación. Por otro lado, los aspectos dimensionales se basan en tres características y se clasifican de la siguiente manera: Centrada en el problema, Centrada en las emociones y Estrategia para cambiar el significado del estresor. De igual forma, cada dimensión conforma un objetivo de trabajo y cada objetivo de trabajo cuenta con indicadores los cuales se encargan de modificar el problema, búsqueda de apoyo socioemocional, reinterpretación del problema, etc. Para mayor conocimiento de la propuesta ver anexo 3.

**Tabla 2.** Nivel de Estrés Laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo.

Como se puede observar en la tabla 2 los colaboradores de una entidad privada

		<b>Resultados</b>					
		<b>Total</b>	<b>Apoyo Organizacional</b>	<b>Sobrecarga Laboral</b>	<b>Dificultades interpersonales</b>	<b>Insatisfacción</b>	<b>Orden Organizacional</b>
<b>Sin estrés</b>	N°	0	4	2	3	5	5
	%	7.5	10	5	7.5	12.5	12.5
<b>Estrés Leve</b>	N°	3	3	8	25	11	3
	%	12.5	7.5	20	62.5	27.5	7.5
<b>Estrés Medio</b>	N°	19	5	7	3	15	4
	%	47.5	12.5	17.5	7.5	37.5	10
<b>Estrés Alto</b>	N°	5	25	9	4	4	25
	%	62.7	62.5	22.5	10	10	62.5
<b>Estrés Grave</b>	N°	0	3	14	5	5	3
	%	13	7.5	35	12.5	12.5	7.5
<b>Total</b>	N°	40	4	4	4	4	4
	%	100	100	100	100	100	100

alcanzaron un mayor porcentaje en el nivel Alto de Estrés Laboral (62.7%) es decir, más de la mitad de la población encuestada, posee un nivel de estrés alto. Así también en la dimensión apoyo organizacional, el 62,5% alcanza un nivel alto. En la dimensión dificultades interpersonales alcanzaron un 62.5% en el nivel de estrés leve. Sin embargo, en la dimensión Insatisfacción alcanzaron un 37.5% en el nivel medio.

**Tabla 3.**

*Aspectos teóricos del enfoque cognitivo-conductual que se pueda considerar para diseñar una propuesta basada en el enfoque Cognitivo – Conductual para reducir el estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo.*

<b>Aspecto Teórico</b>	<b>Definición Conceptual del Modelo Teórico</b>	<b>Definición Operacional del Modelo Teórico</b>	<b>Aspectos Dimensionales Modelo Teórico</b>	<b>Indicadores del Modelo Teórico</b>
Enfoque Cognitivo-Conductual	El enfoque cognitivo conductual (TCC) puede definirse actualmente como la aplicación clínica de la ciencia de la psicología, que se fundamenta en principios y procedimientos validados empíricamente (Castagnetta, 2020).	Primero es necesario conocer cuál es el comportamiento problemático, en qué situaciones sucede, con qué frecuencia e intensidad, etc. Después, se analizan sus antecedentes, consecuentes, la historia general de aprendizaje, condiciones biológicas y entorno social. Y finalmente se elabora un proceso terapéutico único.	✓ Conducta ✓ Cognición ✓ Emoción	✓ Acciones ✓ Pensamiento ✓ Sentimientos

Como se puede observar en la Tabla 3, el esquema del Enfoque Cognitivo-Conductual contempla una decisión conceptual, teniendo en cuenta sus definiciones operacionales, las cuales hacen énfasis en conocer el problema, las situaciones, circunstancias, etc. Por otro lado, también se describe las características, y los aspectos dimensionales, los cuales están basados en 3 características: Conducta (comportamiento y/o acciones), cognición (pensamientos) y emoción (sentimientos) para proponer las estrategias a trabajar. De igual forma, cada dimensión conforma un indicador del modelo teórico. Para mayor conocimiento de la propuesta ver anexo 3.

*Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en coherencia, claridad y relevancia de los indicadores de la propuesta de las Estrategias de Afrontamiento*

Actividades Metodológicas	Coherencia			Claridad		Relevancia	
	Total de acuerdos	V	Sig.(p)	Total de acuerdos	IA	Total de acuerdos	IA
<b>1</b>	5	1	.016*	5	1.00	5	1.00
<b>2</b>	5	1	.016*	5	1.00	5	1.00
<b>3</b>	5	0.93		5	1.00	5	1.00
<b>4</b>	5	1	.016*	5	1.00	5	1.00
<b>5</b>	5	1	.016*	5	1.00	5	1.00
<b>6</b>	5	0.93		5	1.00	5	1.00
<b>7</b>	5	1	.016*	5	1.00	5	1.00
<b>8</b>	5	1	.016*	5	1.00	5	1.00
<b>9</b>	5	0.93		5	1.00	5	1.00

*Nota:*

V : Coeficiente V de Aiken

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*p<.05: Valido

IA : Índice de acuerdo

Los resultados del juicio de los 5 expertos, que evaluaron la propuesta de Estrategias de Afrontamiento, fueron procesados con el estadístico de V de Aiken, lo que se indica en cada uno de los componentes.

La mayoría de las actividades metodológicas que pertenecen a la propuesta de Estrategias de Afrontamiento, presentan índices de acuerdo (IA) de 1.00 y ( $p < .05$ ), lo cual indica que dichos indicadores son considerados válidos y tienen relación lógica con la variable principal de estudio. Con excepción de la actividad metodológica 3, 6 y 9, los cuales obtuvieron un puntaje de 0.93 en coherencia; sin embargo, en claridad y relevancia se obtuvo un índice de acuerdo del 100%.

*Análisis triangular de las variables en estudio (Estrés laboral, Modelo Cognitivo Conductual y Estrategias de Afrontamiento).*

	<b>Fáctica o Hecho</b>	<b>Teoría/ Fundamento</b>	<b>Propuesta</b>	<b>Argumento de Análisis Triangular</b>
<b>Variable</b>	Estrés Laboral	Cognitivo Conductual	Estrategia de Afrontamiento	Debido a que, el estrés laboral es la reacción que presenta un individuo frente a las exigencias y presiones laborales, siendo estas mayor a las capacidades y conocimientos que posee la persona, esto puede producirse en distintos momentos dentro del trabajo, siendo aún más grave cuando no percibe algún tipo de apoyo por parte de sus superiores y/o colegas (OMS, 2004). Debido a ello se planteó trabajar mediante el enfoque Cognitivo Conductual, pues este modelo presenta principios y procedimientos válidos según Castagnetta, 2020. Es por ello, que se plantea proponer el diseño de las estrategias de afrontamiento; debido a que, son un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo. Macías, Orozco, Amarís, y Zambrano (2013).
<b>Dimensiones</b>	Sobrecarga de trabajo <hr/> Control sobre las actividades	Conducta	Centrada en el problema / Resolución de problemas	Por otro lado, existen diversos estresores laborales, donde uno de los principales es la sobrecarga de trabajo y con ello el control sobre las actividades mismas, debido a esto, es necesario trabajar en cuanto a la resolución de problemas, es decir, centrarse en el problema (valga la redundancia), en donde se podrá modificar el problema, y alcanzar nuevas posibles resoluciones; consecuentemente se propone

			trabajar con desde el punto de vista conductual, ya que se centra en alternas nuevas acciones que podrá realizar el trabajador.
Desequilibrio entre esfuerzo y retribución	Cognición	Estrategia para cambiar el significado del estresor	Según la información recopilada, el desequilibrio entre esfuerzo y retribución y el estresor de falta de apoyo institucional afecta significativamente al colaborador, por lo que, es necesario trabajar la estrategia para cambiar el significado de este estresor, y para ello es necesario también, cambiar la perspectiva del usuario mediante la cognición del enfoque mismo, ya que nos permitirá realizar un reaprecio cognitivo de la problemática que se presente.
Apoyo institucional			
Desgaste emocional	Emoción	Centrada en las emociones	Al referirnos a la dimensión denominada desgaste emocional, es necesario trabajar desde esta misma variable estratégica denominada centrada en las emociones, dado que con ello se busca un tipo de apoyo emocional y la reinterpretación positiva, por ello, como otra dimensión del enfoque propuesto nos centramos en las emociones mismas, pues se trabajará con el hecho de mejorar los sentimientos (y emociones) que se presenten debido al desgaste emocional.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En esta investigación se tuvo como primera instancia de objetivo proponer un diseño de estrategias de afrontamiento para mejorar el nivel de estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de la ciudad de Trujillo. En donde el esquema de diseño de Estrategias de Afrontamiento considera una decisión conceptual, considerando un enfoque cognitivo-conductual; De manera similar, esta planificación estratégica se define operativamente describiendo las características de su aplicación, mientras que los aspectos dimensionales se basan en tres características, las cuales se dividen en: estrategia centrada en el problema, centrada en la emoción y estrategia tensa de cambio de significado. Cada dimensión constituye una meta de trabajo, y cada meta de trabajo tiene indicadores correspondientes a resolución de problemas, búsqueda de apoyo socioemocional, reinterpretación del problema, etc. Debido a ello, se puede decir que, con estas estrategias se puede reducir en nivel de estrés laboral, ya que, esto en sí, es lo que nos ayuda a tener un mejor afrontamiento ante el estrés. Esto, es sustentado según la investigación de Ramos y Jordao (2015) donde tuvieron como resultado que el sector juega un papel importante tanto en la experiencia del estrés laboral como en la presencia de estrategias de afrontamiento estresantes específicas de cada sector. Estas diferencias culturales también justificaron la existencia de diferentes estrategias de afrontamiento en el sector público, que estaban significativamente correlacionadas con el estrés laboral. Asimismo, se tuvo como segundo objetivo conocer los niveles del estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de la ciudad de Trujillo, encontrándose que, un número mayor de la mitad de los colaboradores alcanzaron un mayor porcentaje en el nivel Alto de Estrés Laboral (62.7%), mientras que, en la dimensión apoyo organizacional, el 62,5% alcanza un nivel alto, de igual forma, en un nivel leve presentaron dificultades interpersonales alcanzaron un 62.5%. Sin embargo, en la dimensión Insatisfacción

alcanzaron un 37.5% en el nivel medio. Esto quiere decir que, en dicho centro de trabajar, la mayor parte de colaboradores presentaron altos niveles de Estrés Laboral, donde cada uno de ellos presentan esto debido a diversas dimensiones. Por otro lado, estos resultados son corroborados por García, Maldonado, Ramírez y Lozano (2013) En su investigación concluyó que los niveles de estrés eran altos entre los profesionales médicos encuestados. Además, encontramos que los niveles de estrés de hombres y mujeres son muy similares. También se ha observado que el apoyo social está altamente correlacionado con el estrés.

Además, en esta investigación se tuvo como segundo objetivo conocer los niveles del estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de la ciudad de Trujillo, encontrándose que, un número mayor de la mitad de los colaboradores alcanzaron un mayor porcentaje en el nivel Alto de Estrés Laboral (62.7%), mientras que, en la dimensión apoyo organizacional, el 62,5% alcanza un nivel alto, de igual forma, en un nivel leve presentaron dificultades interpersonales alcanzaron un 62.5%. Sin embargo, en la dimensión Insatisfacción alcanzaron un 37.5% en el nivel medio. Esto quiere decir que, en dicho centro de trabajar, la mayor parte de colaboradores presentaron altos niveles de Estrés Laboral, donde cada uno de ellos presentan esto debido a diversas dimensiones. Por otro lado, estos resultados son corroborados por García, Maldonado, Ramírez y Lozano (2013) quien en su investigación concluyó que, se encontró que los niveles de estrés eran altos entre los profesionales médicos encuestados. Además, encontramos que los niveles de estrés de hombres y mujeres son muy similares. También se ha observado que el apoyo social está altamente correlacionado con el estrés.

Como tercera instancia se tuvo como objetivo identificar los aspectos teóricos del enfoque cognitivo-conductual que se pueda considerar para proponer un diseño de estrategia preventiva ante el estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de la ciudad de

Trujillo, donde se pudo evidenciar que Enfoque Cognitivo-Conductual contempla una decisión conceptual, el cual cuenta sus definiciones operacionales. Por otro lado, también se describe las características, y los aspectos dimensionales, los cuales están basados en tres características: Conducta (comportamiento y/o acciones), cognición (pensamientos) y emoción (sentimientos) lo cual nos permite proponer las estrategias a trabajar. Debido a ello, podemos decir que este enfoque teórico nos sirve para proponer un diseño estratégico ante la variable fáctica, estrés laboral, pues menciona diferentes variables para cada factor problemático. Asimismo, esto se puede respaldar gracias a la investigación de Rodríguez, Velasco, García, Palomar & Cueva (2011) donde se probó la eficacia de un programa de intervención cognitivo conductual para disminuir el estrés y burnout en personal de mantenimiento y vigilancia, que tomaron parte voluntariamente en un estudio estructurado.

Ante lo mencionado, se tuvo como cuarto objetivo establecer la validez de contenido a través del estadístico de Aiken para confirmar si la propuesta de Estrategias de Afrontamiento mejora lo que realmente queremos mejorar, donde los resultados del juicio de los 5 expertos, que evaluaron la propuesta de Estrategias de Afrontamiento, fueron procesados con el estadístico de V de Aíken, lo que se indica en cada uno de los componentes, en su mayoría, las actividades metodológicas que pertenecen a la propuesta de Estrategias de Afrontamiento, presentan índices de acuerdo (IA) de 1.00 y ( $p < .05$ ), lo cual indica que dichos indicadores son considerados válidos y tienen relación lógica con la variable principal de estudio. Con excepción de la actividad metodológica 3, 6 y 9, los cuales obtuvieron un puntaje de 0.93 en coherencia; sin embargo, en claridad y relevancia se obtuvo un índice de acuerdo del 100%. Esto quiere decir que, el diseño propuesto fue válido para los cinco expertos que evaluaron dicho programa, según el cálculo procesado con el estadístico de Aiken. Siendo así, estos resultados validados por Aiken citado en Escurra (s.f)

quien propuso la metodología de validez para la evaluación de las dimensiones de un constructo de estudio, considerando aquello que esté por encima de 0.80 de nivel de aceptación,

Por último, se tuvo como quinto objetivo analizar el constructor de estudio a través de una tabla triangular, teniendo como resultado que hay relación entre la variable fáctica, la variable propositiva y la variable propositiva. De igual forma, se evidenció que, cada subdivisión de estas variables mantiene relación directa, como cada una de las otras, es decir, por ejemplo, el control sobre las actividades con la resolución de problemas, y esto se ve desde el enfoque conductual.

## Referencias

Aguado, A. (2014). Propuesta de Know How para mejorar el grado de satisfacción de los clientes del multicentro Movistar de Sucre – Pueblo Libre, 2012. Tesis para obtener el grado de licenciado de administración. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/130/1/AGUADO%20PAREJA.pdf>

Amorós, M., Carrillo, F., Alcázar A. & Saura, C. (2003). La terapia cognitivo-conductual en problemas de ansiedad generalizada y ansiedad por separación: Un análisis de su eficacia. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 19(2), 193-204. Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/27661>

Barría, C. (2019). El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>

Cano, A. (2002). La naturaleza del Estrés. Sociedad Española para el Estudio de Ansiedad y Estrés. Recuperado de: [https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/el\\_estres.htm](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm)

Castagnetta, O. (2020). Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos? *Psicología y Mente*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>

Centro de Psicología. (2017). El enfoque cognitivo conductual en Psicología Clínica. Terapia y más. Recuperado de: <https://www.terapiaymas.es/el-enfoque-cognitivo-conductual/#:%7E:text=El%20enfoque%20cognitivo%2Dconductual%20considera,cl%C3%A1sico%20u%20operante%2C%20el%20lenguaje%E2%80%A6>

Díaz, M., Ruiz, M., y Villalobos, A. (2012). Historia de la terapia cognitivo conductual. Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales. Recuperado de: <https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433029508.pdf>

Díaz, Y. (2010). Estrés académico y afrontamiento en estudiantes de Medicina. Humanidades Médicas, 10(1), 0-0. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202010000100007yscript=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202010000100007yscript=sci_arttext&lng=en)

García, B., Maldonado, S., Ramírez, M. & Ramírez, M. (2013). DIAGNÓSTICO DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL APOYO SOCIAL PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE LA SALUD MEXICANOS. Researchgate.net, 8, 1330-1358.

Gutiérrez, P., Morán S. y Sanz I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ed-6 para su evaluación. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, v. 11, n. 1. Recuperado de: [http://www.uv.es/RELIEVE/v10n2/RELIEVEv11n1\\_3.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v10n2/RELIEVEv11n1_3.htm)

Hernández, A., Ortega, R. y Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-claves del pensamiento, 6(11), 113-129.

Hernández, P., Salanova, M. y Peiró, J. (2003). El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-desastre? Proyecto social: Revista de relaciones laborales, (10), 167-185. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>

Lévano, J. (2003). El patrón de conducta tipo A y tipo B y los estilos de afrontamiento al estrés en una muestra de personal militar. Recuperado de: [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Salud/Levano\\_MJ/T\\_completo.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Salud/Levano_MJ/T_completo.pdf)

Linares J., Robles H. y Peralta, M. (2014). Modificación de la personalidad mediante una terapia cognitivo-conductual de afrontamiento al estrés. *Anales de psicología*, 30(1), 114-122. Doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.136281>

Macías, M., Orozco, C., Amarís, M. y Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo*. ilo.org. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2004). *La Organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Osorio J. y Cárdenas L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90. Doi: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Peiró, J., y Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral (Vol. 2)*. Madrid: Eudema. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Jose\\_Peiro5/publication/228786101\\_Desencadenantes\\_del\\_estres\\_laboral/links/0a85e53c40d9148b9a000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/228786101_Desencadenantes_del_estres_laboral/links/0a85e53c40d9148b9a000000.pdf)

Peiró J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (13), 18, 38. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Jose\\_Peiro5/publication/39174637\\_El\\_estres\\_laboral\\_Una\\_perspectiva\\_individual\\_y\\_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf)

Pereira C. y Martínez A. (2004). PROGRAMA PARA DISMINUIR INDICADORES DE DEPRESIÓN MEDIANTE EL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO (Un estudio en adolescentes institucionalizados). *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 54-66. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612004000100006](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100006)

Pérez, M. y Rodríguez, N. (2011). Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la Cruz Roja. *Revista costarricense de Psicología*, 30(45-46), 17-33.

Piamonte, J. y Barreto, M. (2020). Estrés laboral en comunidad docente. Recuperado de: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17678>

Piñero, M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enfermería Global*, 12(31), 125-150. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n31/docencia3.pdf>

Portero, S. y Vaquero, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista latinoamericana de enfermagem*, 23(3), 543-552. Recuperado de: [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n3/es\\_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n3/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf)

Ramos, V., & Jordão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 11-20. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n1/v31n1a02.pdf>

Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 2-16.  
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2391300>

Rodríguez, M., Velasco, M., García, R., Palomar, M. & Cueva, S. (2011). Efectividad del programa de intervención cognitivoconductual para disminuir los síntomas de estrés y el síndrome de burnout en personal de mantenimiento y vigilancia de una universidad pública. *Revista Waxapa*, 3(5), 95-101.

Rodríguez R., Roque Y. y Molerio O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista internacional de Psicología*, 3(01), 1-19. Doi: <https://doi.org/10.33670/18181023.v3i01.13>

Rojas, J. (2017). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>

Samanamud, O. (2016). Vista Staff: Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés Docente (ED-6) en instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo. CONSEJERÍA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_23a02a11704dda5e6c92ef714d7e7090/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_23a02a11704dda5e6c92ef714d7e7090/Details)

Torres, A. (2018). Terapia Cognitivo Conductual: ¿qué es y en qué principios se basa? *Psicología y Mente*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/clinica/terapia-cognitivo-conductual>

## **Anexos**

### Anexo N°01 Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación de resolver esta encuesta es netamente voluntaria, así como también los datos que se recojan serán confidenciales y no se utilizarán para otra finalidad fuera de lo establecido.

Las respuestas y los cuestionarios serán recopiladas usando un dígito de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Yo,..... identificado con DNI N°....., colaborador del área de trabajo de una entidad privada de Trujillo, autorizo (  ), no autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de los resultados de la encuesta Estrés laboral realizada por mí para fines prácticos y/o teóricos de la carrera de psicología, por la bachiller:

-----

FIRMA

Anexo N° 2 - Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN- MUESTRA
¿Cómo una propuesta basada en el enfoque Cognitivo – Conductual reduce el estrés laboral en colaboradores de una	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar una propuesta basada en el enfoque cognitivo – conductual reduce el estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE FÁCTICA</b></p> <p>Estrés Laboral</p>	<p>Según la finalidad de esta investigación, es de tipo práctica, debido a que se tendrá en cuenta el uso de diversas teorías para lograr una solución ante esta problemática.</p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>La población está constituida por 40 colaboradores de una entidad privada de la ciudad de Trujillo.</p>

<p>entidad privada de Trujillo?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer los niveles del estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de trujillo</li> <li>• Identificar los aspectos teóricos del enfoque cognitivo-conductual que se pueda considerar para diseñar una propuesta basada en el enfoque Cognitivo – Conductual reduce el estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo.</li> <li>• Establecer la validez de contenido a través del estadístico de Aiken</li> </ul>	<p><b>VARIABLE TEÓRICA</b></p> <p>Enfoque cognitivo-conductual</p>	<p>Además, según naturaleza es cualitativa porque analiza y explica una realidad de forma descriptiva; mientras que, según su carácter es propositiva porque concluye en una propuesta basada en una teoría que le corresponda.</p>	<p><b>MUESTRA</b></p> <p>Para la muestra se ha consignado 20 colaboradores de una entidad privada de la ciudad de Trujillo.</p>
		<p><b>VARIABLE PROPOSITIVA</b></p> <p>Diseño de la estrategia de afrontamiento</p>		

para confirmar si la propuesta basada en el enfoque Cognitivo – Conductual reduce el Estrés Laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo.

Análisis triangular de las variables en estudio (Estrés laboral, Modelo Cognitivo Conductual y Estrategias de Afrontamiento).

Anexo N° 3 - Matriz de operacionalización

<b>TÍTULO: “Propuesta basada en el enfoque Cognitivo – Conductual para reducir el estrés laboral en colaboradores de una entidad privada de Trujillo”</b>				
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>VARIABLE PROPOSITIVA:</b>  estrategia de afrontamiento	Las estrategias de coping en dependencia del sector. Para Carver, Scheier, y Weintraub (1989), las estrategias de coping, de acuerdo con el modelo transaccional de Lazarus, constituyen el proceso que permite desarrollar formas de respuesta a la vivencia de estrés laboral, con	El desarrollo del diseño propositivo acerca de las estrategias de afrontamiento se llevará a cabo de la siguiente manera:  1. Resolución de problemas 2. Autocontrol emocional 3. Habilidades sociolaborales	Centrada en el problema	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación del problema</li> <li>• Alcanzar resolución</li> </ul>
			Centrada en las emociones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de apoyo emocional</li> <li>• Reinterpretación positiva y crecimiento</li> </ul>
			Estrategia para cambiar el significado del estresor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reaprecio cognitivo</li> <li>• Ignorar selectivamente</li> </ul>

	el objetivo de disminuir o erradicar su impacto en la vida del trabajador.			
<b>VARIABLE TEÓRICA:</b>  Enfoque cognitivo-conductual	El enfoque Cognitivo Conductual (TCC) puede definirse actualmente como la aplicación clínica de la ciencia de la psicología, que se fundamenta en principios y procedimientos validados empíricamente (Castagnetta, 2020).	Primero es necesario conocer cuál es el comportamiento problemático, en qué situaciones sucede, con qué frecuencia e intensidad, etc. Después, se analizan sus antecedentes, consecuentes, la historia general de aprendizaje, condiciones biológicas y entorno social. Y finalmente se elabora un proceso terapéutico único	Conducta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones</li> <li>• Pensamientos</li> </ul>
			Cognición	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos</li> </ul>
			Emoción	
<b>VARIABLE FACTICA</b>  Estrés laboral	Es la reacción que presenta un sujeto ante las exigencias y presiones laborales, siendo estas mayor a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se medirá a través de la Escala ED - 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrecarga de trabajo</li> <li>• Control sobre las actividades laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exceso de actividades</li> <li>• Tiempo insuficiente</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desgaste emocional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio</li> <li>• Exceso de esfuerzo</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de motivación</li> <li>• Enojo</li> </ul>

	<p>las capacidades y conocimientos que posee la persona, esto puede producirse en distintos momentos dentro del trabajo, siendo aún más grave cuando no percibe algún tipo de apoyo por parte de sus superiores y/o colegas; en particular cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o cómo actuar frente a las exigencias y presiones del trabajo. (OMS, 2004)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desequilibrio entre esfuerzo y retribución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frustración en cuanto al crecimiento laboral</li> <li>• Insatisfacción por las condiciones laborales</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo institucional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de apoyo de sus jefes y/o colegas</li> <li>• Falta de condiciones para el desempeño y brindar resultados</li> </ul>

Anexo N° 4 - Ficha técnica del instrumento

FICHA TECNICA

Nombre:	Escala de estrés Laboral
Autor:	Ángela Suárez Tunanñaña
Procedencia:	OIT – OMS Ivancevich & Matteson.
Aplicación:	Individual y colectiva
Ámbito De Aplicación:	Adultos con edades comprendidas entre 20 – 35 años
Duración:	15 minutos aproximadamente
Finalidad:	Medir el nivel de estrés laboral que posee cada empleado en su centro de trabajo,
Material:	Hoja de respuestas
Validez:	<p>Para obtener los resultados, se estableció la Ho y la Ha.</p> <p>Ho: La proporción de los jueces que califican ‘Válido y Por Mejorar’ es igual a la de los jueces que califican ‘No Válido’. Es decir que entre los jueces no hay concordancia, pues la proporción es de 50% ‘Valido y Por Mejorar’ y 50% ‘No Válido’. Es decir, la probabilidad de éxito es de 0,50. Ha: la proporción de los jueces es diferente de 0,50, lo que significa que hay concordancia entre los jueces expertos</p>

Confiabilidad:

Se muestran las correlaciones ítem-total corregidas para los 25 reactivos del cuestionario, su fiabilidad se someterá a prueba mediante el Alfa de Cronbach su índice general resulta 0,966, el cual es considerado un nivel de confiabilidad muy alto.

Anexo N° 5 – Instrumento

<b>Área del desempeño</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Bastante de acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>Bastante de acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>Apoyo organizacional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. La falta de apoyo de superiores me resulta estresante					
2. La escasa autoridad para tomar decisiones me resulta estresante.					
3. La imposibilidad de contar con mis pares cuando existe dificultades o sobrecarga me resulta estresante					
4. La asignación de tareas que no me corresponden me resulta estresante					
<b>Sobrecarga laboral</b>					
5. La sobrecarga de actividades me resulta estresante					
6. La dificultad para conocer mis responsabilidades reales					
7. Los requerimientos del jefe que no puedo entender					
8. El desconocer situaciones que debo enfrentar cada día					
<b>Dificultades interpersonales</b>					
9. Los conflictos interpersonales con mis colegas					
10. Las relaciones conflictivas entre compañeros de mi área					
11. Los requerimientos no atendidos de la institución					

12. El exceso de competitividad					
<b>Insatisfacción</b>					
13. La inestabilidad laboral					
14. Mi remuneración					
15. El trabajo deficiente					
16. El escaso confort físico en el lugar de trabajo					
<b>Orden organizacional</b>					
17. La falta de compromiso de mis compañeros					
18. La percepción de no ser valorada mi capacidad y habilidades					
19. El no estar involucrado con los objetivos y metas de la organización					
20. El ocultar y/o falsear mis emociones y sentimientos					

Anexo N° 6 - Formato de juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el programa propositivo “Estrategias de Afrontamiento”. La evaluación del programa es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )		
	Doctor ( )		
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( )	Educativa ( )	
	Social ( )	Organizacional ( )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>			
<b>Institución donde labora:</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( )		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar las actividades y metodologías utilizadas en el programa o taller, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DEL PROGRAMA/TALLER “ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO”

Nombre:	Estrategias de Afrontamiento
Autores:	Pereira y Martínez (1986)
Beneficiarios:	Colaboradores de una entidad privada
Metodología:	Colectiva
Tiempo de cada sesión:	Entre 30 a 40 minutos por sesión

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Pereira y Martínez (1986) lo caracterizan como aquellos esfuerzos cognitivos, emocionales y conductuales cambiantes que se desarrollan para el manejo de las demandas externas y/o internas las cuales son vistas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. Cabe señalar que, se dividen en 3 partes: primero a nivel cognitivo, lo cual hace referencia a la resolución de problemas que posee la persona misma, dirigidas al problema (como su nombre lo dice); segundo a nivel emocional, orientada al autocontrol emocional, esto quiere decir, que hay una regulación cognitiva de la emoción, y finalmente a nivel conductual, referido a las habilidades sociales. De la misma forma, se consideran como los esfuerzos cognitivos-conductuales cambiantes que realiza el sujeto para manejar las demandas internas y/o externas, que son evaluadas cómo agotan o exceden los recursos personales.

Dimensiones que sustenta las Estrategias de Afrontamiento.

Dimensiones	Definición
Estrategias centradas en el problema	Suelen ser utilizadas en condiciones de estrés visto como controlable: son estrategias orientadas hacia la tarea, para alcanzar la resolución y/o modificación del problema. Se presenta cuando la persona busca cambiar la relación existente, ya sea alejándose o disminuyendo el impacto de la amenaza.
Estrategias centradas en las emociones	Tienden a ser utilizadas cuando percibimos el evento estresante como incontrolable, como lo que se puede experimentar ante el peligro: se intenta afrontar el problema centrándose en las emociones y liberarlas e intentar relajarse.
Estrategias para cambiar el significado del estresor	Implican que van a controlar el significado de los eventos estresantes, neutralizando cognitivamente la evaluación de amenaza. Se orientan las actividades dirigidas a intervenir a las personas y dotarlas de recursos que les permitan adaptarse mejor a las diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral.

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento las Estrategias de Afrontamiento. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> Actividad metodológica se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	La actividad metodológica no es clara.
	2. Bajo Nivel	La actividad metodológica requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos de la actividad metodológica.
	4. Alto nivel	La actividad metodológica es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> La actividad metodológica tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	La actividad metodológica no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	La actividad metodológica tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	La actividad metodológica tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	La actividad metodológica se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> La actividad metodológica es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	La actividad metodológica puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	La actividad metodológica tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	La actividad metodológica es relativamente importante.
	4. Alto nivel	La actividad metodológica es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL PROGRAMA:**

- Primera dimensión: Estrategias centradas en el problema
- Objetivos de la Dimensión: Mantener un manejo del problema

INDICADORES	Actividades metodológicas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación hacia el problema	Las situaciones problemáticas (para las que no existen soluciones inmediatas) se reconocen como comunes y normales en la vida, y es lógico suponer que ocurren con relativa frecuencia.				
	Cuestionar acerca de la situación: Se pide explicar el problema para determinarlo en términos objetivos, así mismo, una pregunta clara hace que sea más fácil responder. Pero en la vida normal los problemas no están tan claramente definidos. Necesita aprender a definir y resolver problemas objetivamente.				
Alcanzar resoluciones	Se realiza una generación de soluciones alternativas: Es necesario generar un número elevado de alternativas (no menos de diez), pues cuantas más soluciones, más posibilidades de elección y más probabilidades de que la mejor solución posible se encuentre entre ellas.				
	Toma de decisiones: Momento donde el facilitador y el usuario evalúan Revisa las soluciones generadas y decide cuál elegir para solucionar tu problema.				

- Segunda dimensión: Estrategias centradas en las emociones
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la situación desde diferentes perspectivas.

INDICADORES	Actividades metodológicas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda de apoyo emocional	Se recomienda buscar en sus pares (entorno social) o familiares, apoyos morales, para así, aliviar la reacción emocional negativa.				
Reinterpretación positiva y crecimiento	Se evalúa el problema de manera positiva, otorgando connotaciones favorables, incluso asumiéndola como un aprendizaje.				

- Tercera dimensión: Estrategias para cambiar el significado del estresor
- Objetivos de la Dimensión: Neutralizar cognitivamente la amenaza

INDICADORES	Actividades metodológicas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reorganización cognitiva	Se ofrece vías y procedimientos para que una persona pueda reorganizar la forma en que percibe y aprecia una situación.				
Modificación de pensamientos automáticos	El objetivo es obtener una descripción objetiva de la situación, identificar las distorsiones utilizadas en su interpretación y eliminar esas distorsiones modificándolas mediante el razonamiento lógico.				
Técnica de solución de problemas	Entrenamiento asertivo: orientar el comportamiento asertivo de un individuo, que consiste en una mejor posibilidad para enunciar autónomamente, sentimientos, deseos y necesidades.				

---

Firma de Evaluador

N° C.Ps. P.

## ANEXO - ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

### 1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

- Estrategias de Afrontamiento como prevención al Estrés Laboral.

### 2. FUNDAMENTO

- Pereira y Martínez (1986) lo caracterizan como aquellos esfuerzos cognitivos, emocionales y conductuales cambiantes que se desarrollan para el manejo de las demandas externas y/o internas las cuales son vistas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. Cabe señalar que, se dividen en 3 partes: primero a nivel cognitivo, lo cual hace referencia a la resolución de problemas que posee la persona misma, dirigidas al problema (como su nombre lo dice); segundo a nivel emocional, orientada al autocontrol emocional, esto quiere decir, que hay una regulación cognitiva de la emoción, y finalmente a nivel conductual, referido a las habilidades sociales. De la misma forma, se consideran como los esfuerzos cognitivos-conductuales cambiantes que realiza el sujeto para manejar las demandas internas y/o externas, que son evaluadas cómo agotan o exceden los recursos personales.

### 3. OBJETIVO

- Reducir el nivel de Estrés Laboral en los colaboradores de una entidad privada.

### 4. ACTIVIDADES PROGRAMADAS

N° Actividades	Contenido temático	Meta	Tiempo
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Toma de contacto entre el facilitador y colaborador, para obtener información sobre las situaciones que le provocan estrés.</li> <li>● Reasignación de significados mediante la identificación de la problemática:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diálogos erróneos</li> <li>- Pensamientos automáticos</li> </ul> </li> </ul>	- Definir los problemas en términos objetivos y solucionables	50 mn
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se tienen en cuenta las preguntas básicas de quién está implicado, qué está pasando, dónde, cuándo, por qué, y en las respuestas sólo se consideran datos y hechos, y se</li> </ul>	- Evaluar su propia	45 mn

	<p>corrigen todo tipo de suposiciones e intervenciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dada una definición sin solución: "Mi problema es que no soporto mi trabajo actual", diga: "¿Qué puedo hacer para mejorar mis condiciones laborales, especialmente para tener más tiempo?" Las posibles definiciones alternativas incluyen "¿Puedes hacerlo?" " Se muestra. Proporciona un punto de partida para responder a la pregunta "¿Cómo cambio de trabajo?".</li> </ul>	actuación frente al problema.	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario generar un número elevado de alternativas, pues cuantas más soluciones, más posibilidades de elección y más probabilidades de que la mejor solución posible se encuentre entre ellas. Por ejemplo: El "brainstorming" puede ser la técnica adecuada para ello. Hoy en día "todo vale" por lo que no existe ninguna barrera mental ante posibles soluciones.</li> </ul>	- Generar o buscar tantas alternativas como sea posible para resolver la situación problemática.	40 mn
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reemplazar pensamientos inapropiados con pensamientos que provoquen respuestas emocionales y comportamientos más apropiados. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar claves para cambiar la forma en que se detectan los eventos.</li> <li>- ¿De qué manera podría interpretar la situación de otra forma?</li> <li>- ¿Cuáles aspectos importantes podría haber en esta situación?</li> </ul> </li> </ul>	- Sustituir los pensamientos negativos paa un mejor control de la situación.	60 mn
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rolle playing, teniendo en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr definir y describir los problemas de forma clara, rápida y precisa.</li> <li>- Encontrar varias posibles soluciones o respuestas.</li> <li>- Analiza y considera diferentes opciones de respuesta para determinar qué solución se adapta mejor al problema en cuestión y qué quieres hacer.</li> </ul> </li> </ul>	- Conseguir que el individuo se desarrolle de manera asertiva.	60 mn

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elegir los pasos necesarios para hacerlo realidad e implementarlos.</li> <li>- Evaluar los resultados de la implementación de la solución elegida. Si no son positivos es necesario volver a los pasos anteriores.</li> </ul>		
6	<p>Iniciar la sesión con un feedback de la sesión anterior, mencionando lo aprendido por cada colaborador.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolución de problemas: Buscar una respuesta a un problema dado y entender el trabajo o función a la que se enfrenta para poder idear un plan a la meta.</li> <li>● Enfrentar un problema: necesita una sugerencia fundamentada que posee el empleado para poder tomar una decisión antes de que llegue a una conclusión.</li> <li>● Procurar un esfuerzo: Se trata de alcanzar las metas y objetivos marcados para ser más innovadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtener opciones para una mejor solución ante los causantes del estrés.</li> </ul>	50 mn
7	<p>Apoyo social:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Escucha activa: Entre dos trabajadores mencionaran ante el otro cada problema que tenga en cuanto a su trabajo laboral</li> <li>● Proporcionar confianza: Consiste en la sensación de seguridad que una persona tiene en otra, en sus propias cualidades, esperanza y fe duradera.</li> <li>● Pasar tiempo con amigos: Se refiere a amigos que me ayudan y que comparten mis aficiones y valores, que forman parte de mi círculo de confianza.</li> <li>● Deja pasar el tiempo: Es mejor aclarar tus dudas y no dejar pasar un día más. Debemos afrontarlo con calma y honestidad.</li> <li>● Pedir consejo a amigos: Necesitamos consejos de amigos que nos comprendan y puedan darnos consejos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concientizar al trabajador a expresar sensibilidad hacia quienes los rodean, deseo de sentirse amados y buscan información, comprensión y apoyo emocional.</li> </ul>	60 mn
8	<p>Evitación de problema</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● No sobre pensar: Es decir, cuando generalmente de repite una idea en la mente, se debe crear ideas para lograr diferentes perspectivas ante un hecho.</li> <li>● Quitar la importancia a la situación: Permitirnos que las cosas nos afecten de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la búsqueda de diversas estrategias en base</li> </ul>	

	<p>manera desproporcionada y no se preocupe porque nos afecten.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Pensar: La actividad de pensar se puede proyectar sobre uno mismo, es decir, es lo que llamamos pensar.</li></ul>	<p>a experiencias anteriores.</p>	<p>50 mn</p>
--	---	-----------------------------------	--------------