



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA
DISMINUIR LOS NIVELES DE ESTRÉS EN
TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**

Autora:

Bach. Risco Torres, Pamela Bright

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1788-2746>

Asesora:

Dra. López Ñiquen, Karla Elizabeth

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6036-2095>

Línea de Investigación:

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad**

Sublínea de Investigación:

**Nuevas alternativas de prevención y el manejo de enfermedades
crónicas y/o no transmisibles**

Pimentel – Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

**PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR LOS
NIVELES DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL**

AUTORA:

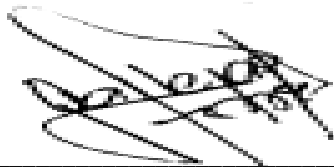
BACH. PAMELA BRIGHT RISCO TORRES

PIMENTEL – PERÚ

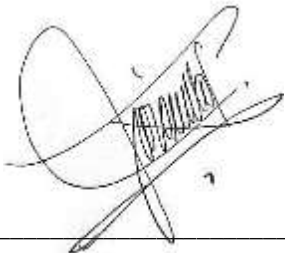
2024

**PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR LOS NIVELES DE
ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL.**


APROBACIÓN DE LA TESIS



Dr. CALLEJAS TORRES, JUAN CARLOS
Presidente del jurado de tesis



Mg. JARAMILLO ARICA PEDRO S.
Secretaria del jurado de tesis



Dra. LÓPEZ ÑIQUEN, KARLA E.
Vocal del jurado de tesis

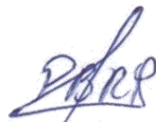
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Pamela Bright Risco Torres **estudiante** del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**, de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR LOS NIVELES DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

RISCO TORRES PAMELA BRIGHT	72731907	
-----------------------------------	----------	---

Pimentel, 03 de Noviembre del 2023

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

Reporte de similitud

● 8% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	hdl.handle.net Internet	4%
2	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
3	ri.ues.edu.sv Internet	<1%
4	dspace.unl.edu.ec Internet	<1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
6	researchgate.net Internet	<1%
7	semanticscholar.org Internet	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-17 Submitted works	<1%

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del Problema	27
1.5. Justificación e importancia del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II. MATERIAL Y MÉTODO	29
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	29
2.2. Población, muestra y muestreo	30
2.3. Variables, operacionalización.	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	31
2.6. Criterios éticos	31
2.7. Criterios de Rigor científico	32
III. RESULTADOS	33
3.1 Resultados	33
3.2. Discusión de resultados.....	37
3.3. Aporte práctico	41
IV. CONCLUSIONES.....	52
V. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	33
Grado de Estrés Presente de los Trabajadores según el Pre-Test (Cuestionario para Trabajadores y Supervisores)	
Tabla 2	34
Grados de Estrés Según Dimensiones en los Trabajadores Durante la Fase del Pre-Test (Cuestionario para Trabajadores y Supervisores)	
Tabla 3	47
Resumen de la planeación estratégica.	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	25
Triada de creencias centrales negativas	
Figura 2	34
Gráfico del Grado de Estrés en los Trabajadores durante el Pre-Test (Cuestionario para Trabajadores y Supervisores)	
Figura 3	35
Figura de los Grados de Estrés Según Dimensiones en los Trabajadores Durante la Fase del Pre-Test (Cuestionario para Trabajadores)	
Figura 4	36
Figura de los Grados de Estrés Según Dimensiones en los Trabajadores Durante la Fase del Pre-Test (Cuestionario para Supervisores)	

DEDICATORIA

A Dios.

Por llegar a mi vida, guiar y guardar mi vida, Te amo Dios.

A Mi Esposo.

Tus oraciones han sido de mucha fortaleza en mi vida y tu presencia mi mejor compañía, sigamos forjando los mejores momentos junto a papá Dios.

A Mis Padres.

Mi madre, por ser una guerrera, llena de sabiduría y ejemplo de perseverancia y mi padre un varón de Dios lleno de amor, tanto amor que hoy puedo dedicarte cada logro, sé que disfrutas de todo lo hermoso del cielo papito, sigue llenándome de fuerza y de amor como solías hacerlo, gracias por la vida y por enseñarme muchas veces que amar es aceptar aun la ausencia del gran amor.

La autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco mucho a Dios por darme la vida y la fuerza para poder seguir adelante permitiéndome lograr cada meta trazada, ya que mi vida está en sus manos.

A la vez a mi amado esposo, sus oraciones han sido la mejor muestra de amor en este proceso.

Finalmente, a la motivación e inspiración de mis padres porque con su fuerza, dedicación y consejos han logrado inculcarme un gran ejemplo de perseverancia.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general aplicar un programa cognitivo conductual para disminuir los niveles de estrés laboral en trabajadores de una municipalidad distrital. Esta investigación, en función a su objetivo, fue de tipo aplicada, de nivel explicativa y de inferencia hipotética deductiva con diseño pre experimental, basado en el enfoque mixto y de corte transversal. La muestra fue de 50 trabajadores de ambos géneros y con el objetivo de triangular la información se consideró a 5 supervisores. Se aplicaron dos instrumentos, uno dirigido a los trabajadores y otro a los supervisores, ambos validados por criterio de expertos. En cuanto a los resultados del pre-test, se obtuvieron valores con un nivel elevado de estrés y sus dimensiones, las cuales variaron en el post-test luego de llevarse a cabo la aplicación del programa. Por consecuencia, el programa cognitivo conductual es eficaz para disminuir el estrés laboral y se recomienda su aplicación.

Palabras claves: Cognitivo conductual, estrés laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective to apply a cognitive behavioral program to reduce the levels of work stress in workers of a district municipality. This investigation, depending on its objective. It was of an applied type, of an explanatory level and of deductive hypothetical inference with a pre-experimental design, based on the mixed and cross-sectional approach. The sample consisted of 50 workers of both genders and with the objective of triangulating the information, 5 supervisors were considered. Two instruments will be applied, one aimed at workers and the other at supervisors, both validated by expert criteria. Regarding the results of the pre-test, values with a high level of stress and its dimensions will be obtained, which varied in the post-test after the application of the program was carried out. Therefore, the cognitive behavioral program is effective in reducing work stress and its application is recommended.

Keywords: Cognitive behavioral, job stress, workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El estrés, representa una barrera para muchas personas contemporáneas, debido a que sus manifestaciones suelen obstaculizar las funciones que estas ejecutan en su día a día, superando sus recursos de afrontamiento y desgastando sus reservas de energía. De esta manera, los seres humanos víctimas del estrés, se sienten amilanados y muchas veces aterrorizados con esta respuesta emocional, ya que perjudica progresivamente su desempeño laboral, sus actividades recreativas, su forma pensar, sentir e incluso, su salud física y mental.

Así pues, el estrés se entiende como una respuesta automática que el cuerpo activa ante las sobrecargas del entorno (Gallardo, 2021). Tales desbalances se producen debido a que el mismo organismo, se ve superado por las exigencias del ambiente, ya que estas sobrepasan sus propios recursos. Los motivos por los cuales surge el estrés son diversos, sin embargo, es importante aclarar que esta respuesta en sí, no es negativa, ya que su existencia le ha permitido al ser humano, adaptarse a diferentes circunstancias ambientales complejas.

En los tiempos de antaño, el ser humano requería de este tipo de respuestas para aprender a sobrellevar los peligros que traían consigo la caza y otras actividades de alto riesgo; empero, en la actualidad, existen otra serie de hechos complejos y factores cotidianos que incentivan al estrés. Uno de ellos viene a ser la sobrecarga laboral, la cual según Morales (2017), incrementa los niveles de estrés de los trabajadores. Asimismo, se incluyen los ambientes sociales negativos, los cuales inquietan al organismo y lo hacen emitir respuestas desagradables.

Con respecto a las variables personales, Caldera et al. (2017), verificó que la insatisfacción personal referente al propio cuerpo también era un factor importante que influía negativamente en el estrés de las personas. De esta manera, los seres humanos víctimas del estrés, tienden a estar más alertas de las propias cosas que le preocupan, incluyendo estas insatisfacciones. Es importante aclarar, que este tipo de descontentos se producen y más que todo, perseveran, debido a que estas personas no cuentan con estrategias emocionales que pueda hacerles frente.

Por ello, Pérez-Sola (como se citó en Gallardo, 2021), diferencia el tipo de estrés negativo del positivo, de acuerdo a las respuestas y conductas posteriores a este estado emocional, resaltando el hecho de que el estrés en ciertos momentos es beneficioso, mientras se tenga la herramientas emocionales y cognitivas necesarias para poder dirigirlo adecuadamente, por ejemplo, a la hora de rendir un examen es vital que el estrés se encuentre elevado, ya que este activará los niveles de alerta del estudiante y por ende, mejorará su rendimiento.

Así pues, las técnicas emocionales juegan un papel primordial a la hora de regular el estrés, especialmente si el ser humano sabe afrontarlo emocionalmente y funcionalmente, perdiendo el miedo y las conductas evitativas (Gómez y Rodríguez, 2020). Asimismo, empezando a identificar cuáles son los hechos que provocan una sobrecarga de estrés, con la finalidad de que la persona con este malestar, no se exponga en demasía a estos estímulos.

Por esto, es importante entender que existen eventos que escapan del control del ser humano, como la muerte de un familiar, las pérdidas económicas y principalmente, el temor a contagiarse y morir producto del Covid-19. Estos factores de riesgo hacen que las personas experimenten a diario, niveles excesivos de estrés, ya que su pensamiento está centrado en estos temores. Por este motivo, Gonzáles et al. (2019), menciona que es de vital importancia desarrollar la capacidad conocida como “tolerancia al estrés”, ya que esta competencia les permite a las personas ser más resistentes a las experiencias emocionales adversas.

Por su parte Merino y Martínez (2020), resaltan otro aspecto fundamental, que viene a ser el apoyo social y en especial, el apoyo familiar, el cual ayuda a las personas a sobrellevar sus cargas estresantes. Así pues, un buen funcionamiento familiar resulta ser un factor protector indispensable para la adaptación de estos seres humanos que padecen las consecuencias del estrés elevado, el cual se refleja en dolores de cabeza, pérdidas de memoria, diarreas, pérdida de la energía y de la concentración, conductas disruptivas, problemas de alimentación, dolores estomacales, problemas sexuales, entre otros.

Con respecto al mundo laboral, la Organización Mundial de la Salud (2020), menciona que el estrés es producido debido a que los trabajadores muchas veces, desempeñan funciones y laborales que van más allá de sus cargos; es decir, debido a que no son especialistas en esas

áreas y carecen del conocimiento para ejecutar adecuadamente tales trabajos. Asimismo, se produce cuando el trabajador, percibe la indiferencia de sus supervisores y compañeros.

Por ello, Bardón (2021), menciona que es importante detectar cuales son los principales factores que estresan a los empleados, los cuales se pueden relacionar al propio trabajador, es decir, a su falta de regulación emocional, a su carencia de empatía, a la falta de auto-motivarse y de ser responsable con sus actividades diarias, a su pobre estabilidad, a sus inadecuados hábitos alimenticios, a la presencia de insomnios o debido a la falta de actividad motriz. Por otra parte, están los factores estresores que lo genera la propia organización, los cuales son: presencia de conflictos y ambigüedad en cuanto a las funciones del trabajador, sobrecargas laborales, dificultades para comunicarse y presencia de conflictos internos, inadecuada organización y la presencia de un clima de trabajo desfavorable.

Así pues, se aprecia que son muchas las causas por las cuales una persona se puede estresar y de esta manera, disminuir su rendimiento, perjudicando su salud física y mental, presentando un mal humor constante que afecta sus relaciones familiares y laborales. Esto especialmente, debido a la falta de técnicas preventivas que permitan regular esta tensión, la cual representa para ellos, un enorme problema mental que es difícil de lidiar.

Los trabajadores de una Municipalidad Distrital, no son la excepción, ya que muchos de ellos han ido presentando sus quejas respecto a ciertos síntomas relacionados al estrés. Esto gracias a las entrevistas individuales que se han realizado. Por ello, se mencionan las actuales **manifestaciones problemáticas:**

- Dolores de cabeza
- Pérdidas de memoria
- Diarreas
- Pérdidas de la energía
- Dificultades para concentrarse
- Malestares estomacales
- Problemas alimenticios
- Sensaciones de estar cansado todo el tiempo
- Insomnios

- Comportamientos cambiantes
- Bajo rendimiento.

Las presentes manifestaciones problemáticas se relacionan mucho con la sintomatología del estrés. A partir de esto, se comprende que el problema se afianza en una insuficiencia de herramientas necesarias para diagnosticar, explicar y abordar esta respuesta emocional negativa, la cual está disminuyendo el rendimiento de los trabajadores y perjudicando su salud mental, física y comportamental.

Por ello, se plantea el **problema científico**, el cual es: Insuficiencias en el proceso Cognitivo Conductual incide, en los niveles de estrés.

Así pues, analizando las manifestaciones problemáticas con ayuda de entrevistas individuales y análisis documentales, se puede mencionar que el **diagnóstico causal** se centra en:

- Reducidos diagnósticos contextuales del **proceso Cognitivo Conductual**, incide en dolores de cabeza y pérdidas de memoria.
- Insuficientes estudios de carácter teórico-práctico del **proceso Cognitivo Conductual**, incide en la pérdida de energía y problemas estomacales.
- Reducida sistematización del **proceso Cognitivo Conductual**, incide en dificultades para concentrarse.
- Limitado conocimiento de herramientas prácticas del **proceso Cognitivo Conductual**, incide en problemas alimenticios y sensaciones de cansancio.
- Pocas intervenciones contextualizadas con base en el **proceso Cognitivo Conductual**, incide en insomnios y bajo rendimiento

Por ende, **el objeto de investigación** será: El proceso Cognitivo Conductual

Este proceso Cognitivo Conductual, según Kosovsky (2018), ha ido perfeccionándose desde el año 1970, el cual, hasta la actualidad, sigue enfocándose en los principios del aprendizaje, con el propósito de cambiar el comportamiento disruptivo de las personas. Esto último mediante la aplicación de ciertas técnicas cognitivas como la reestructuración cognitiva, que permite la

identificación de las ideas o creencias irracionales que influyen en gran medida, en dichos comportamientos.

Por su parte, Vernon y Doyle (2017), menciona que el modelo Cognitivo Conductual resulta eficaz, porque se centra en la problemática actual de los pacientes. Además, sus fundamentos no sólo son teóricos, sino que también tienen validez científica y, sobre todo, práctica. De esta manera, la terapia Cognitiva Conductual, permite que la personas puedan ser nuevamente funcionales en sus vidas diarias, amilando sus síntomas emocionales que les causan malestar y regularizando sus comportamientos disruptivos. Respecto a sus técnicas de intervención, los autores señalan que el movimiento es ecléctico, sin embargo, tales herramientas gozan de buenos sustentos teóricos.

A su vez, Gonzáles y García (2019), mencionan que el modelo Cognitivo Conductual tiene un gran impacto en el mundo, especialmente porque sus técnicas de intervención resultan ser eficientes, ya que se centran principalmente en psico-educar al paciente, para luego mejorar considerablemente su malestar psicológico, el cual traerá consigo repercusiones significativas en su comportamiento.

Nakao et al. (2021) refieren que la TCC les permite a los seres humanos eliminar cierta conducta evitativa que va de la mano con el hecho de buscar seguridad; pues ambos representan vallas que imposibilitan la reestructuración de las creencias irracionales. Por ello, tienden a ofrecer muchas resistencias que impiden disminuir los niveles de estrés, ansiedad o cualquier otro problema mental que afecta su funcionamiento cotidiano y estabilidad emocional.

Por su parte, David et al. (2018) sostienen que la TCC se ha convertido en la piedra angular de las terapias actuales, ya que existen muchos factores que han permitido darle esta categoría. Los principales justificantes vienen a ser: la validez de sus programas de intervención, la forma sistemática con la que opera, el modelo teórico en el que se basa, el número de investigaciones que se ha realizado en este campo y su relación consonante con el paradigma principal-actual que explica los comportamientos humanos y la mente.

Sin embargo, a pesar de estos aportes vinculados al gran avance de este movimiento terapéutico en el mundo, aún existen vacíos que requieren de mayores investigaciones. Además, aún hay carencias de programas validados que tengan como propósito, regular el estrés.

Por ello, debido a estas insuficiencias, se precisa concretar el campo de acción, el cual será: la dinámica del proceso Cognitivo Conductual.

1.2. Trabajos previos

El estrés en este periodo contemporáneo, viene a representar uno de los principales malestares que afecta a la humanidad, ya que sus síntomas son capaces de amilantar las funciones en las que se desempeña un ser humano. Así pues, esta respuesta natural, que aparece cuando las exigencias superan a las competencias personales, suele complicarse en el caso de que las personas no implementen o desarrollen estrategias que les permitan regularla. Esto a tal punto, que puede afectar gravemente la salud física y emocional de sus víctimas (Sampson, 2020).

Los inicios del estrés, y su concepción que lo atribuye como una respuesta del organismo, data desde los tiempos de Selye (1932), quien afirmaba que este tipo de respuestas eran no específicas y se daban frente a cualquier exigencia del medio. Además, gracias a sus experimentos que hizo con ratas, se pudo introducir el término de estresores, a cualquier elemento que provocaba una respuesta anómala de parte del organismo. Además, es preciso mencionar que el término estrés, es derivado de una palabra griega *stringere*, que significa tensión.

Bernard (1867), por su parte, mencionaba que cualquier evento externo provocado en el medio ambiente era capaz de afectar al ser humano, quien tenía su vez, el control de poner resistencia o de dejarse llevar por estos estímulos. Así pues, solo el ser humano sería capaz de estabilizar su propio medio interno, sin importar las alteraciones de los espacios externos. A partir de esto, se daría mucha más importancia al medio interno del ser humano, ya que de este espacio dependería que él pudiera vivir libremente e independientemente. Además, entraría a tallar un término que hasta la actualidad permanece vigente, siendo este, la adaptación.

De esta manera, el equilibrio del ser humano y las exigencias del medio externo, dependerá de la capacidad de adaptación, capacidad que regula las características internas del individuo y previene que este entre en conflicto con las demandas del medio, es decir, ser sometido por el estrés. Cannon (1922), entra a tallar en este periodo, ya que propone la palabra homeostasis, para definir a un organismo que tiene regulado cada proceso fisiológico que requiera el espacio interno del sujeto, activando de esta manera, sus recursos de carácter fisiológico. Además, en el 1940, entendió que en ocasiones los medios externos superaban estos mecanismos, debilitándose progresivamente y, por ende, el sujeto padecía las consecuencias de poseer, un nivel crítico de estrés.

Respecto a la afección de la corteza cerebral, Cannon afirmaba que el sistema nervioso y su estimulación gracias a las glándulas de la médula suprarrenal, influían en ciertos comportamientos agresivos productos del estrés. Por ello, Lazarus (1966), también afirmaría que este estrés, era producto del vínculo irregular entre el sujeto y su medio ambiente, ya que la persona percibía a su entorno como demandante, a tal nivel, que superaba sus mecanismos y herramientas personales. Además, le provocaba una especie de aletargamiento en cuanto a sus acciones y un malestar progresivo que afectaba su salud.

A partir de esto, surgieron más estudios respecto a los sistemas de adaptación que tienen los animales y lo comparten los seres humanos, los cuales están compuestos precisamente por estos numerosos mecanismos de carácter fisiológico y biológico que ayudan al ser humano a prepararse, a defenderse y a adaptarse. Cabe resaltar que, en el tiempo antiguo, también era necesario para luchar por sobrevivir, ya sea debido a los animales hostiles que existían o a las condiciones climáticas y ambientales desbordantes que se presentaban.

Además, es importante tomar en cuenta, ciertos estudios actuales sobre este problema, el cual será abordado para su profundización, mediante ciertas investigaciones de carácter internacional, nacional y local:

A nivel internacional, Umer et al. (2021), en el país de Arabia Saudita, realizaron una investigación para analizar la relación entre el estrés físico y el estrés mental, concluyendo que el estrés mental incrementa la valoración subjetiva relacionada a la percepción del esfuerzo empleado en una determinada tarea. Además, evidenciaron que este tipo de estrés generaba un

incremento de ciertas respuestas fisiológicas, como es el caso del aumento de la temperatura corporal, sin embargo, no hubo una afectación respecto a la aceleración de la frecuencia cardíaca en la mayoría de participantes.

Ascher y Tonies (2021), en Suiza, investigaron el estrés cotidiano con la finalidad de convertirlo en un estrés óptimo, concluyendo que, para manejar adecuadamente este malestar, es importante desarrollar la autoconciencia, ubicando y describiendo precisamente las características del estrés experimentado, ya que, según ellos, el estrés tiene una sintomatología similar en cada persona; sin embargo, también resulta algo particular. Por ende, sugieren que, en los momentos en los que aparece el estrés, lo único que se debe hacer, es aprender a ser consciente, esto mediante la ubicación y la descripción de sus manifestaciones en el propio organismo.

Con respecto a actividades que reduzcan el estrés, Huan et al. (2021), en China, investigó la influencia de las actividades deportivas en el estrés mental y físico de un grupo de personas, concluyendo que los hábitos deportivos reducen la sintomatología del estrés perjudicial, ya que, en este estudio, las personas que tenían un intervalo más prolongado de hacer ejercicios, eran más propensos a desarrollar emociones negativas que se vinculan con un estrés mental dañino. Por ello, recomiendan estas prácticas deportivas, como un medio para superar el estrés físico y mental.

Can et al. (2022), en Turquía, utilizó para su investigación, el avance de la tecnología a través de rastreadores portátiles, los cuales pueden verificar los niveles de estrés que experimentaba su muestra de estudio. Mediante estos, pudo comparar el nivel de estrés físico al momento de utilizar una serie de ejercicios como el simple hecho de correr. Así pues, concluyó que estos relojes portátiles eran capaces de medir el nivel de estrés físico de las personas.

Con respecto a técnicas sencillas y fáciles de aplicar, Mercado (2021), concluye que el problema con el estrés, se debe a que las personas en algún momento evolutivo de su existencia, empezaron a respirar de forma contraproducente. Según la investigadora, hasta los cinco años de edad, el ser humano es capaz de respirar hasta con la mitad de su cuerpo. Por ende, sugiere que las personas que tienen problemas con el estrés, deben realizar una serie de ejercicios que les permita respirar con mayor auge. Así pues, recomienda que estos seres adoloridos aprendan

a sentarse en el suelo, con la finalidad de cruzar las piernas y profundizar sus pensamientos hasta que estos se liberen y abandonen la mente perturbada.

Ning et al. (2018), en China, hicieron una investigación profunda para analizar los factores que se relacionaban al estrés laboral en una muestra de mil doscientas personas, concluyendo mediante un modelo de ecuación estructural que los principales factores eran: apoyo social, rol que ocupaban, respuesta de tensión personal, personalidad y desgaste laboral. Respecto al nivel predictivo, los factores más significativos fueron el rol ocupacional, la personalidad y el desgaste laboral.

A nivel nacional, Aldana et al. (2021), realizaron una investigación en una población vinculada a médicos que asistían a pacientes durante la pandemia, evidenciando que los familiares de estos trabajadores de la salud, se enfrentaban a dos factores estresantes, el primero tenía que ver con el hecho de afrontar la pandemia al igual que todos los peruanos; mientras que la otra se debía al temor de que sus familiares se contagiaran por los pacientes que atendían. Así pues, dichos trabajadores presentaban niveles elevados de estrés. Por ende, estos investigadores concluyeron que, debido a la pandemia, los niveles de estrés han aumentado en este tipo de poblaciones.

Marquina y Adriazola (2020), en la ciudad de Lima, analizaron la percepción personal del estrés de un grupo de trabajadores de la salud, mostrando que los médicos y enfermeras tenían niveles severos de estrés, el cual se acompañaba por síntomas como reacción física, cambios en el apetito, problemas de sueño, cansancio masivo, etc. De esta manera, concluyeron que los trabajadores de salud que se encuentran en primera línea, son muy propensos a desarrollar niveles de estrés elevados, que perjudica su desempeño laboral y pone en riesgo su salud física y mental.

Con respecto a personas que tienen algún familiar internado, Peña et al. (2021), en Chiclayo, realizaron una investigación para analizar el estrés que afrontaban los padres que tenían a sus hijos internados en un hospital, evidenciando que estas figuras parentales mostraban un nivel alto de estrés, sin la existencia de diferencias significativas en cuanto al padre o la madre. A partir de esto, concluyeron que el factor hospitalización de un familiar trae consigo, una tendencia a padecer y experimentar niveles altos de estrés. A su vez, concluyen que el personal

de enfermería debería estar capacitada para entender el dolor que experimentan este tipo de padres.

Cassaretto, et al. (2021), en la ciudad de Lima, analizó el estrés en comparación con ciertos factores sociodemográficos y comportamientos relacionados a la salud. Entre sus resultados, se evidencia que el 83% de una muestra de 1800 personas, manifestaron haber sido presas del estrés en alguna ocasión. Con respecto a los factores más relacionales, destacaron el insomnio, las somnolencias, las dificultades para concentrarse y los desbalances alimenticios. A partir de esto, los autores concluyen que, es pertinente que los evaluados que tengan niveles moderados de estrés, recurran a asistencia psicológica o médica.

Por su parte, Vigo y Chávez (2020), realizaron una investigación en la ciudad de Chachapoyas, para ver los niveles de afrontamiento al estrés de una determinada población, evidenciando que más del 40% de los encuestados tenían un nivel bajo de recursos de afrontamiento y solo el 4% contaban con un nivel alto de estos recursos. Por ello, concluyen que en la población predominaba las exigencias del entorno sobre los recursos personales que tenían los participantes.

A nivel local, Rentería (2021), hizo una investigación en Chiclayo, para analizar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral, concluyendo que no existe una relación significativa entre estas dos variables. Además, evidencia que la estructura de la organización influye en la salida de los trabajadores, pues el máximo tiempo de servicio que estos prestan es de dos años. Por último, manifiestan que los trabajadores pese a que tienen cierto problema con el manejo del estrés, la empresa no cuenta con programas de prevención, sino que, al contrario, solo se basan en las metas que los trabajadores tienen que cumplir.

Castillo (2012), estudió las diferentes manifestaciones del estrés en un grupo de trabajadores, en la ciudad de Chiclayo, concluyendo que las demandas del trabajo activan una serie de mecanismos en dichos colaboradores, con el propósito de poder sobrellevarlas y seguir siendo funcional. Esto debido a que los trabajadores de la presente investigación, específicamente los varones, mostraron niveles altos de estrés, a diferencia de las mujeres, quienes solamente obtuvieron niveles medios. Según el grado académico, los más afectados fueron los trabajadores con el grado de magíster.

Por otra parte, Bances (2021), hizo un proyecto de investigación para ver la relación entre el estrés y los grados de satisfacción de una determinada empresa, evidenciando que estas variables guardan una correlación inversa y altamente significativa. Por ende, concluye que mientras mayores sean los niveles de estrés por parte de los trabajadores, menores serán los grados de satisfacción laboral que experimenten.

Huamán (2021), en la ciudad de Chiclayo, se interesó en investigar el estrés en colaboradores que laboraban de manera virtual y remota, con la finalidad de analizar la relación entre la adaptación de los trabajadores y la utilización de las herramientas tecnológicas, incluyendo las estrategias que estos implementaban para poder regular estas respuestas emocionales. Según sus resultados, evidenció que los trabajadores presentaban un nivel elevado de estrés. A partir de esto, concluyó que la adaptación a este nuevo sistema de enseñanza superaba los recursos de afrontamiento y adaptación de los colaboradores.

A su vez, Loconi (2021), elaboró un proyecto de investigación para analizar la influencia del estrés en el compromiso laboral de un grupo de trabajadores, concluyendo que no existe una relación entre estas dos variables. Además, concluyó que el estrés no influía en los vínculos psicológicos de los colaboradores, así como tampoco en sus relaciones laborales. Por último, tampoco se evidenció que existiera una relación entre el estrés y la lealtad del personal hacia la organización

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Caracterización del proceso Cognitivo Conductual y su dinámica

La terapia cognitiva conductual, es un movimiento psicoterapéutico que mayor respaldo científico tiene, en comparación con otros movimientos contemporáneos. Esto gracias a las numerosas investigaciones realizadas, las cuales han demostrado su eficacia en el abordaje de diferentes psicopatologías. Actualmente, este proceso terapéutico ha expandido sus métodos de diagnóstico y personalización, con el fin de unir la técnica cognitiva conductual al procedimiento terapéutico y al paciente en particular (Hayes et al., 2017).

1.3.1.1.Fundamentos teóricos de la Terapia Cognitiva Conductual

La terapia cognitiva conductual, más conocida como TCC, explora las esferas de la personalidad humana (cognitiva, emocional y comportamental), con el único propósito de unir las mediante un vínculo armonioso que traiga consigo, el funcionamiento normal del individuo. Su enfoque ha sido muy bien estructurado en base al tiempo de recuperación y centrado a varias problemáticas psicopatológicas. Entre sus principales objetivos, destaca el hecho de aliviar el dolor mental y físico de los pacientes. Además, se centra en corregir los pensamientos y conductas de estos, con el propósito de hacerlos más funcionales. Respecto al respaldo científico, viene a ser el modelo más utilizado por su eficacia empírica (Fenn y Byrne, 2013).

De esta manera, la TCC tiene su base teórica en los trabajos realizados por Beck (1964), quien sentó las bases de este movimiento terapéutico. Este autor señalaba que los problemas emocionales y conductuales se producían debido a que los pacientes tendían a tener ciertas creencias erróneas. Así pues, Beck señalaba que las situaciones propias no determinaban lo que los seres humanos sentían, sino más bien, las maneras en cómo estos construían mentalmente las situaciones. Por ello, actualmente se entiende, que es la interpretación errónea la que hace sentir mal a los pacientes y no tanto las situaciones, esencialmente.

Este modelo cognitivo conductual se fundamenta en tres elementos que lo conceptualizan, los cuales según Beck (1976), serían las siguientes cogniciones: la creencia fundamental, el supuesto disfuncional y el pensamiento automático negativo.

Con respecto a la creencia fundamental o también conocida como esquema, esta era profunda y arraigada hacia el sujeto mismo, hacia las personas de su alrededor y hacia su visión que tenía del mundo. Asimismo, era aquella que el ser humano aprendía en sus primeras etapas de desarrollo, por ende, estaba influenciada por esta experiencia infantil, además, se consideraba absoluta.

Figura 1
Triada de creencias centrales negativas



Nota. Obtenido de The key principles of cognitive behavioural therapy, (Fenn y Byrne, 2013)

La suposición fundamental en cambio, viene a ser una regla rígida que el propio ser humano adopta. Esta, tiene la característica de ser parcialmente irrealista y, por ende, se le conoce como suposición desadaptada. El pensamiento automático negativo por su parte, es aquel que se activa de manera automática y en ciertos eventos. En el caso de un paciente con baja estima personal, su pensamiento se enfoca en el hecho de que va a reprobar. En un caso de ansiedad, se tiende a pensar exageradamente, sobreestimando las consecuencias de este malestar psicológico.

Así pues, el TCC, se enfoca principalmente en aliviar las angustias mentales de los pacientes o en centrarse específicamente en el problema que estos traigan consigo. Entre sus herramientas, utilizan la formulación que viene a ser un proceso que permite ubicar la experiencia propia del paciente, en una estructura cognitiva-conductual. Además, esta formulación representa una hipótesis sobre las principales causas que podrían mantener vigente, la problemática del paciente (Eels, 1997). Así pues, esta formulación no sólo contribuye al terapeuta, sino también al paciente, pues de esta manera, es capaz de darle un mayor sentido y comprensión a su malestar.

1.3.1.2. Factores claves del proceso Cognitivo conductual

Es preciso mencionar que la terapia Cognitiva Conductual, tiene como propósito clave, hacer que el paciente sea su propio terapeuta. Para ello, es necesario que el experto, le enseñe la manera en cómo comprender su forma de pensar, de sentir y de expresarse mediante el comportamiento. Asimismo, este deberá brindarle todas las técnicas necesarias para que el paciente mismo pueda volver a reestructurar su patrón de pensamiento y comportamiento disfuncional.

Además, según Fenn y Byrne (2013), es necesario que se aborden los factores claves del TCC, los cuales son:

- **Empirismo colaborativo:** Este factor se afianza a la forma en cómo el terapeuta establece un vínculo de colaboración con el paciente; es decir, que ambos se unen para formar un equipo y de esta manera, empezar a identificar pensamientos y conductas disfuncionales, corroborando todo esto con otras fuentes de información, con la finalidad de que esta se valide y permita la formulación de los verdaderos problemas que padece el paciente. Asimismo, con ayuda de este factor, el terapeuta le brindará las herramientas necesarias para regular estos malestares. Todo esto con la intención de que el vínculo sea auténtico, comprensible y empático (Wright, 2006).
- **Enfocado en problemas presentes:** La TCC a diferencia de otros movimientos terapéuticos que se basan en buscar las causas del problema, malestar o angustia; se centra en el presente, con el fin de que el paciente pueda ubicarse en su aquí y ahora. De esta manera, le permite adquirir mejores formas que a su vez, le ayudan a restaurar su equilibrio mental. Para ello, la TCC se basa en plantear metas objetivas con el consentimiento informado del paciente. Además, estas metas son claras, detalladas, reales, medibles y alcanzables en el tiempo. Con respecto a las sesiones de trabajo, gozan de una buena y adecuada estructuración que permite incrementar la eficacia de la intervención, perfeccionando el aprendizaje y centrando el esfuerzo terapéutico en un problema real y específico. Por último, las tareas que se brindan, sirven de retroalimentación y facilitación de los conocimientos prácticos adquiridos, los cuales serán auto-realizados por el mismo paciente.

- **Tratamiento eficiente y estructurado:** En los casos de que el paciente padezca de depresión o ansiedad sin comorbilidad, las intervenciones suelen estar compuestas por cinco a veinte sesiones. En el caso de que existe comorbilidad, el número de sesiones se amplía, especialmente si esta comorbilidad se debe al padecimiento de algún trastorno de personalidad o deterioro cognitivo.

1.4. Formulación del Problema

Insuficiencias en el proceso Cognitivo Conductual incide en los niveles de estrés.

1.5. Justificación e importancia del estudio

Los programas de estrés basados en la TCC, vienen a ser estrategias muy importantes para los trabajadores de la actualidad, pues les brindan muchas técnicas de relajación y reestructuración mental que su vez, les permiten laborar y convivir con mayor armonía. De esta manera, su rendimiento y su vida propia, no se ven perjudicados por las consecuencias del estrés moderado y grave.

También, es importante mencionar que, estos programas suelen proteger la salud mental y física de los trabajadores. Asimismo, cuidan sus vínculos familiares, ya que el estrés elevado, suele provocar comportamientos desagradables que, sin las herramientas necesarias, pueden generar problemas mayores de carácter fisiológico, psicológico, comportamental y laboral.

En la presenta Municipalidad Distrital, se ha evidenciado niveles moderados de estrés, los cuales se han manifestado en ciertos síntomas como: dolores de cabeza, pérdidas de memoria, pérdidas de la energía, dificultades para concentrarse, malestares estomacales, problemas alimenticios, sensaciones de estar cansado todo el tiempo e insomnios; los cuales han ido perjudicando progresivamente las áreas en donde se desenvuelven los trabajadores.

Además, la elaboración y aplicación del programa fundamentado en la dinámica del proceso Cognitivo Conductual, traería consigo, un aporte práctico que contribuiría a la organización, reduciendo los niveles de estrés de los trabajadores que laboran en esta Municipalidad Distrital. Asimismo, tendría una significancia práctica, gracias a su contribución que permitirá tener un

impacto en los colaboradores y los gerentes de esta Municipalidad. Así pues, estas autoridades serán capaces de utilizar las estrategias y ayudar a amilantar las consecuencias del estrés en su personal.

Finalmente, brindará una novedad científica, ya que casi no existen intervenciones contextuales que utilicen la dinámica del proceso Cognitivo Conductual para disminuir el estrés en el ámbito lambayecano y peruano. Por ello, resulta necesario e indispensable la ejecución de la presente investigación, ya que también servirá de base para otras investigaciones que tengan como enfoque el proceso Cognitivo Conductual.

1.6. Hipótesis

Si se aplica un programa Cognitivo Conductual, que tenga la intencionalidad formativa y su sistematización, entonces se disminuirán los niveles de estrés en los trabajadores de una Municipalidad Distrital.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Aplicar un programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar científicamente los fundamentos teóricos de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual y su evolución histórica.
- Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
- Desarrollar un programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
- Corroborar los resultados científicos de la investigación mediante un pre-experimento.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

- **Profundidad:** La investigación será aplicada, pues se basa en desarrollar y aplicar un programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés de un grupo de trabajadores.
- **Nivel:** La investigación será explicativa, ya que se centrará en identificar y analizar las causas del estrés, con el propósito de encontrar criterios de causalidad (Hernández et al., 2014).
- **Inferencia:** La investigación tendrá una inferencia hipotética-deductiva, pues se elaborará una hipótesis general enfocada en la aplicación de un programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés. De esta manera, se corroborará la hipótesis mediante un pre-experimento, para luego extraer las conclusiones (Arias, 2020).

Diseño de investigación

- **Enfoque:** La investigación tiene un enfoque mixto, pues utilizará una serie de técnicas cuantitativas (encuesta) y cualitativa (análisis documental), las cuales serán utilizadas para el desarrollo de la misma (Hernández et al., 2014).
- **Diseño:** Será pre-experimental, pues se elaborará el estímulo vinculado a la variable independiente (programa Cognitivo Conductual), para ver su influencia en la variable dependiente (estrés). Es importante aclarar que dicho estímulo será aplicado en un solo grupo y se evaluará la eficacia mediante un post-test. Por ello, el gráfico del diseño es:

	Pre-Test	Estímulo	Post-Test
G1	01	X	02

- **Corte:** La investigación será transversal, ya que se realizará en un determinado periodo de tiempo.

2.2. Población, muestra y muestreo

- **Población:** Conformada por 50 trabajadores de ambos géneros de una Municipalidad Distrital. También estará conformada por 5 supervisores encargados de esta área, quienes también laboran en la Municipalidad Distrital.
- **Muestra:** Será conformada por los mismos 50 trabajadores de ambos géneros de una Municipalidad distrital ya que se realizó un muestreo censal (Hayes, 1999), debido a que el número de unidades de análisis de la población era reducido. Se tomarán también a los 5 supervisores encargados de esta área, quienes permitirán triangular la información

2.3. Variables, operacionalización.

Variable Independiente: Programa Cognitivo Conductual.

Variable Dependiente: Estrés

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas

- **Análisis documental:** Técnica a utilizar en los antecedentes de investigación y la fundamentación teórica del proceso cognitivo conductual y su dinámica; ya que esta técnica consiste en el recogimiento y análisis de textos concernientes a las variables de investigación (Ñaupas, et al., 2018).
- **Encuesta:** Técnica cuantitativa que permitirá recoger la información requerida e indispensable de los trabajadores mediante la aplicación de un instrumento psicológico, el cual también ayudará a validar el pre-experimento.
- **Entrevista:** Técnica cualitativa a usar, durante la recogida de los datos concernientes a las manifestaciones problemáticas de los trabajadores, con el objetivo de identificar el problema.

2.4.2. Métodos

- **Abstracto – concreto:** Método a usar en todo el proyecto, pues permite analizar la teoría de los principios teóricos que repercuten de la concepción del proceso Cognitivo Conductual, con el propósito de concretizar esta abstracción en herramientas prácticas para disminuir el estrés.
- **Análisis-síntesis:** Utilizado en cada paso de la investigación, ya que este método consiste en desglosar el todo con la finalidad de analizar la información particular requerida.
- **Histórico – Lógico:** Método a usar durante la caracterización de los avances históricos del proceso Cognitivo Conductual y su dinámica. Esto mediante etapas de desarrollo, las cuales permitirán elaborar indicadores de análisis, con el propósito de evaluar los hechos más significativos.
- **Sistémico – estructural – funcional:** Método a usar en la regulación de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual, a través de la aplicación del programa en los trabajadores de una Municipalidad Distrital.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

La información recopilada mediante las técnicas de obtención de datos, será tabulada en el programa Microsoft Excel, para luego ser procesada a través del software SPSS, última versión. Dicho programa informático, servirá para elaborar las tablas y gráficos concernientes a los resultados de la investigación. Además, mediante este se podrá realizar los análisis de validez, a los instrumentos utilizados en la presente investigación.

2.6. Criterios éticos

Se toma en cuenta los criterios del reporte Belmont, según el Instituto Nacional de la Salud (2003), el cual estipula los siguientes principios.

- **Justicia:** Sostiene que los evaluados deberán ser tratados con igualdad y respeto, sin importar su raza, su origen o su género. Para ello, es importante que las pautas sean muy bien explicadas y razonables, con el fin de no perjudicar a ninguno.

- **Respeto:** Este principio es equivalente para todos los participantes, con el fin de preservar su autonomía. Además, el investigador deberá ser cortés y amable con estas personas, quienes, a su vez, firmarán un consentimiento informado
- **Beneficencia:** La investigación realizada debe traer consigo, mejoras importantes para los participantes, quienes por ningún motivo deben ser dañados (ya sea físicamente, emocionalmente o verbalmente).

2.7. Criterios de Rigor científico

La investigación se basará en los siguientes criterios de rigor científico:

- **Relevancia:** Relacionado al motivo de la investigación, la cual resulta indispensable para los trabajadores, pues padecen las consecuencias de un estrés mal adaptado.
- **Validez:** Hace referencia a los datos obtenidos mediante veracidad y a la interpretación objetiva de estos datos, la se verá plasmada en los resultados de la investigación.
- **Consistencia:** Se refiere a la aplicabilidad del programa, el cual deberá ser consistente en otras investigaciones, obteniéndose así, resultados semejantes.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados

En el presente apartado se evidencian los resultados de los cuestionarios: Cuestionario de Estrés para Trabajadores y Cuestionario de Estrés para Supervisores aplicados en una Municipalidad Distrital, los cuales contribuyeron al diagnóstico de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual. Los cuestionarios aplicados tuvieron un total de 22 ítems y mediante estos, se evaluaron a 50 trabajadores y a 5 supervisores de la presente institución, siendo los últimos importantes para triangular la información.

Tabla 1
Grado de Estrés Presente de los Trabajadores según el Pre-Test (Cuestionario para Trabajadores y Supervisores)

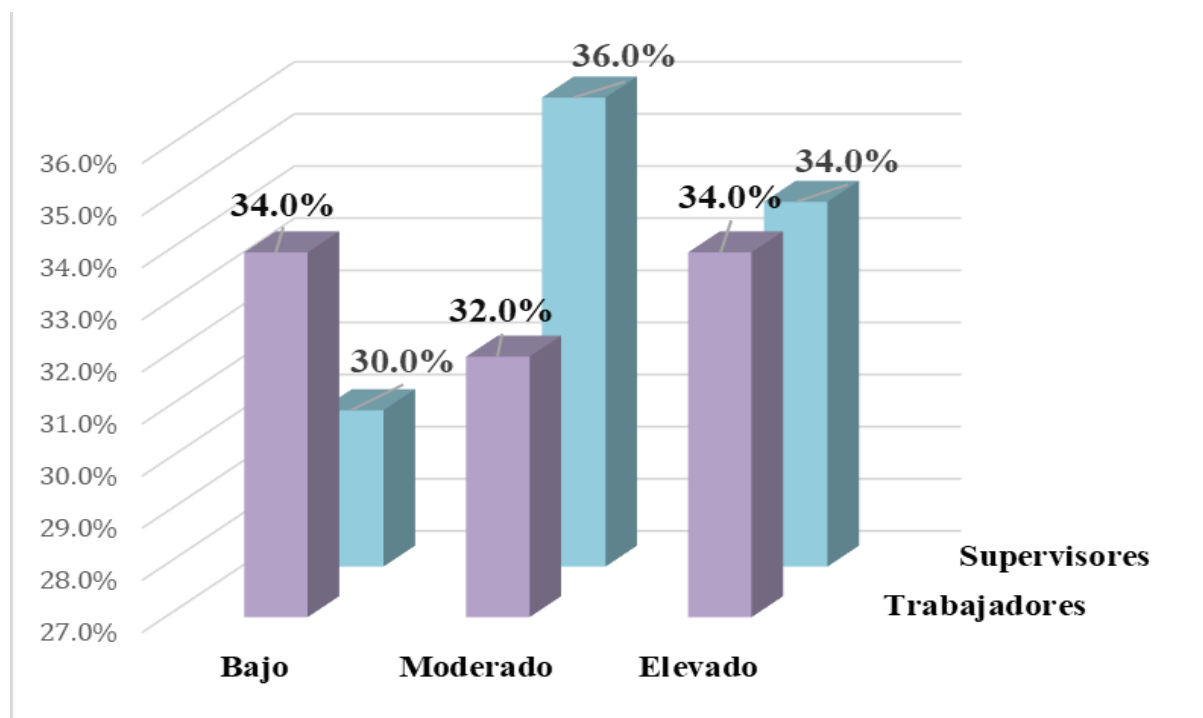
Grado	Estrés			
	Trabajadores		Supervisores	
	F	%	F	%
Bajo	17	34,0%	15	30,0%
Moderado	16	32,0%	18	36,0%
Elevado	17	34,0%	17	34,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%

Nota. Kappa: 0.940

En la presente tabla 1 se aprecian los grados de estrés que poseen los trabajadores, evaluados por sí mismos y por un grupo de supervisores en la fase del pre-test; considerando que estos últimos permitieron contrastar la problemática; de esta manera, se aprecia que el 34,0% de los trabajadores poseen estrés elevado según ambas percepciones; hallazgo que evidencia una correcta triangulación de información; pues también se realizó la prueba Kappa de Cohen: 0.940, estadístico que confirmó la excelente concordancia que existe entre ambas fuentes de verificación.

Figura 2

Gráfico del Grado de Estrés en los Trabajadores durante el Pre-Test (Cuestionario para Trabajadores y Supervisores)



En la presente figura 2, se evidencian los grados de estrés de los trabajadores, encontrándose que un 34,0% de los ellos tienen un elevado estrés; por consiguiente, el 36.0% de los mismos tienen un grado de estrés moderado según los supervisores; hallazgos que demostraron la existencia de un problema vinculado al estrés.

Tabla 2

Grados de Estrés Según Dimensiones en los Trabajadores Durante la Fase del Pre-Test (Cuestionario para Trabajadores y Supervisores)

Estrés												
Dimensiones	Cuestionario para Trabajadores						Cuestionario para Supervisores					
	Bajo		Moderado		Elevado		Bajo		Moderado		Elevado	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

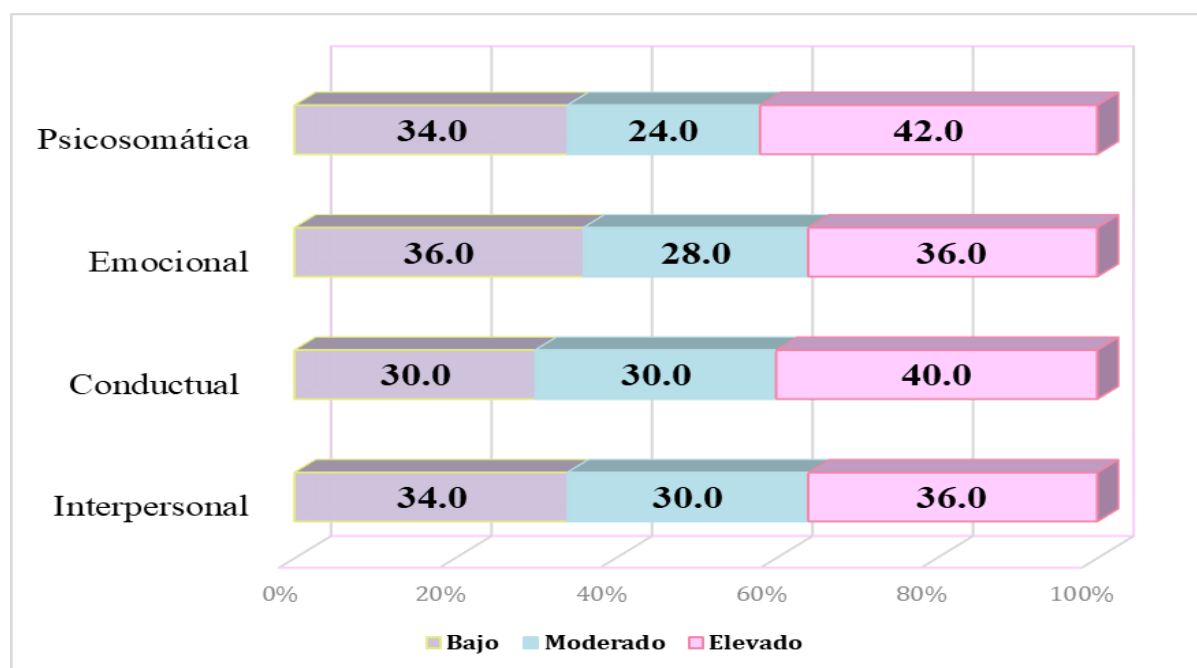
Psicosomática	17	34,0	12	24,0	21	42,0	17	34,0	13	26,0	20	40,0
Emocional	18	36,0	14	28,0	18	36,0	17	34,0	15	30,0	18	36,0
Conductual	15	30,0	15	30,0	20	40,0	14	28,0	15	30,0	21	42,0
Interpersonal	17	34,0	15	30,0	18	36,0	15	30,0	17	34,0	18	36,0

Nota. Información recopilada de la aplicación del pre-test a trabajadores y supervisores

En la presente tabla 2 se evidencian los grados de estrés por dimensiones que poseen los trabajadores evaluados en la fase del pre-test, considerando su propia perspectiva y de los supervisores a cargo, los mismos que ayudaron a triangular la información de una manera más específica; de esta manera, según los mismos trabajadores, se auto-perciben con un grado elevado de estrés en las dimensiones: psicosomática (42,0%) emocional (36,0), conductual (40,0%) e interpersonal (36,0). Por su parte, los supervisores confirman estos grados elevados de estrés por dimensiones: psicosomática (40,0%) emocional (36,0), conductual (42,0%) e interpersonal (36,0).

Figura 3

Figura de los Grados de Estrés Según Dimensiones en los Trabajadores Durante la Fase del Pre-Test (Cuestionario para Trabajadores)

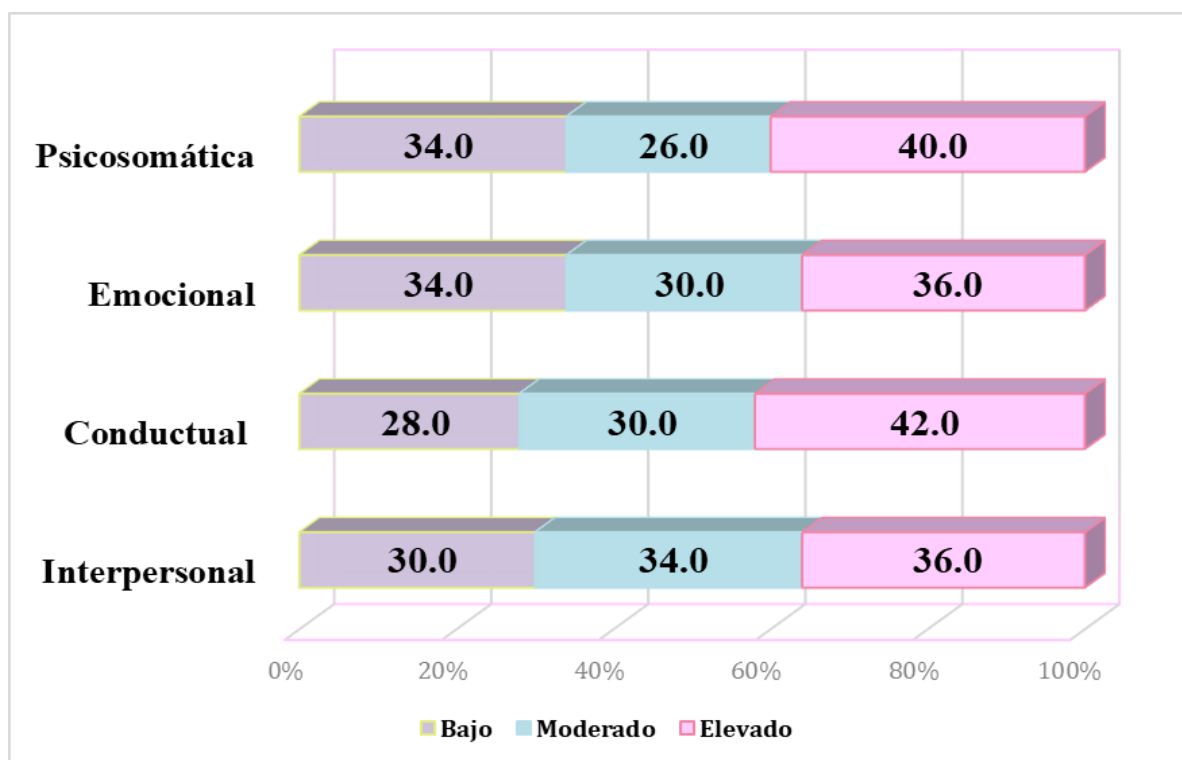


Nota. Información recopilada de la aplicación del pre-test a trabajadores y supervisores.

En la presente figura se evidencian los grados de estrés por dimensiones que los trabajadores presentan en la fase del pre-test, considerando su propia auto-evaluación; de esta manera, se observan grados elevados en la dimensión psicósomática (42.0%), en la dimensión emocional (36,0%), en la dimensión conductual (40.0%) y en la dimensión interpersonal (36,0%).

Figura 4

Figura de los Grados de Estrés Según Dimensiones en los Trabajadores Durante la Fase del Pre-Test (Cuestionario para Supervisores)



Nota. Información recopilada de la aplicación del pre-test a trabajadores y supervisores

En la presente figura se evidencian los grados de estrés por dimensiones que los trabajadores presentan en la fase del pre-test, considerando la evaluación realizada a los supervisores; de esta manera, se observan grados elevados en la dimensión psicósomática (40.0%), en la

dimensión emocional (36,0%), en la dimensión conductual (42,0%) y en la dimensión interpersonal (36,0%).

3.2. Discusión de resultados

A través del análisis de los hallazgos encontrados gracias a los cuestionarios aplicados durante la fase del pre-test, resulta importante en este apartado, compararlos con otros resultados de similar envergadura, considerando que el objetivo principal de la presente investigación fue aplicar un programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en los trabajadores de una Municipalidad. Así pues, se ha evidenciado que el 34,0% de los trabajadores participantes presentaron un grado elevado de estrés, mientras que el 32,0% un grado moderado; sumándose un total de 66,0%, de trabajadores que tienen dificultades con el manejo del estrés, el cual se manifiesta en ellos a través de dolores psicósomáticos, que incluyen dolor de cabeza, músculos y órganos internos. A su vez, se expresa a través de cansancio físico, insomnio, debilidad inmunitaria, enojo, preocupación, soledad, tristeza, dificultades para terminar con el trabajo o cumplir con los objetivos, presencia de actitudes negativas y conflictos interpersonales; manifestaciones que se presentan en el trabajador producto de las sobrecargas laborales que el cuerpo no puede regular, debido a que se produce un desbalance entre las exigencias del entorno y los recursos del trabajador (Gallardo, 2021); dichos desequilibrios se pueden producir debido a que los trabajadores pueden estar recibiendo mayores responsabilidades de las que deberían cumplir, es decir, desempeñan funciones y labores que van más allá de su cargo (OMS, 2020).

De acuerdo a estos resultados, Marquina y Adriazola (2020) evidenciaron algo similar en su investigación relacionada a la “percepción personal del estrés de un grupo de trabajadores de la salud”, la cual tuvo una muestra de 348 trabajadores, de los cuales se evidenció que el 58,6% de ellos tenían un grado elevado de estrés y el 21,8% un grado moderado. Además, a nivel de dimensiones, los investigadores evidenciaron que el 79,3% de los evaluados tenían un nivel alto en la dimensión reacciones fisiológicas, mientras que el 46,0% un nivel alto en la dimensión reacciones psicológicas, y el 59,8% un nivel alto en la dimensión conductual, concluyendo que el estrés elevado perjudica el desempeño de los trabajadores y pone en riesgo su salud mental y física. Además, Cassaretto et al. (2021), realizó una investigación para analizar la predominancia de los síntomas vinculados al estrés, en una muestra de 1467

participantes, encontrando que los más frecuentes fueron la somnolencia (M: 2.92), la dificultad para concentrarse (M: 2.87) y el cambio de los hábitos alimenticios (M: 2.75).

Según los resultados obtenidos, a nivel de dimensiones, se puede apreciar que en la dimensión psicósomática el 42,0% de los trabajadores presentaron un grado elevado de estrés, mientras que el 24,0% un grado moderado; indicando que estos trabajadores somatizan el estrés a través de dolores de cabeza, cuello, músculos u órganos internos; asimismo, sienten cansancio al momento de hacer sus labores o actividades, presentan insomnio o problemas para dormir y tienden frecuentemente a sufrir de resfríos o alergias (Marcas, 2021). Esto se debe a que el estrés prolongado, a nivel psicofisiológico, resulta ser perjudicial para la salud, pues es capaz de contraer las neuronas piramidales del hipocampo a tal punto de reducir su volumen, generando problemas de memoria a largo plazo; a diferencia del estrés normal que contrariamente ayuda a mejorar la memoria episódica (Romero et al., 2021). Asimismo, Choce y Muñoz (2022), en su investigación “estrés laboral en trabajadores de la salud de un hospital de Lima”, evidenció que el 68% de los trabajadores tenían estrés moderado en la dimensión física y 24% un grado elevado, concluyendo que el estrés prolongado y frecuente genera un agotamiento físico en los trabajadores, ocasionándoles dolores y fatiga en sus actividades laborales.

Cabe resaltar, que este tipo de estrés se produce también, debido a que a muchos trabajadores se les exige cumplir altas demandas laborales, como sucede en el trabajo realizado por Peralta (2019), en su investigación: “Grado de estrés en trabajadores de la salud de un hospital de Lima”, donde se evaluó también la dimensión física del estrés, evidenciándose que el 55,0% de los trabajadores presentaban un elevado grado de estrés en esta dimensión y el 23,3% un grado moderado. Otro aspecto a considerar, es el hecho de que muchos trabajadores desconocen su capacidad de tolerancia al estrés, asimismo, poseen limitadas herramientas de afrontamiento emocional y capacidad de regulación, las cuales según Gómez y Rodríguez (2020), en su investigación: “Relación entre los tipos de afrontamiento y el estrés”, se relacionan de manera negativa y significativa con el estrés ($p < 0.05$). Por ello, los trabajadores tienden a sobrecargarse de estresores, en lugar de adquirir dichas técnicas (Sampson, 2020). Además, otro aspecto fundamental a discutir es el hallazgo obtenido por Merino y Martínez (2020), quien investigó “la relación que existe entre el apoyo fraternal y la adaptación a situaciones altamente estresantes”, evidenciando que este tipo de apoyo es capaz de amortiguar

las situaciones altamente estresantes y fortalecer la adaptación funcional. A partir de esto, se puede señalar que los trabajadores pueden no estar teniendo una relación interpersonal adecuada con sus pares, sus supervisores o sus respectivos jefes.

Además, la investigación realizada por Aldana et al. (2021), vinculada al “Estrés en familiares del personal médico que atiende a personas con Covid-19”, presentan que la pandemia ha generado un incremento de estrés abrumador, ya que, de su muestra de 325 evaluados, el 31% de ellos presentaban estrés en un nivel extremo-severo, mientras que el 33% evidenciaban un estrés severo y el 14% un estrés moderado. Asimismo, Pérez-Cano (2020) en su investigación “Estrés en respuesta a la pandemia Covid-19”, evidencia que, de una muestra de 613 participantes hubo 113 participantes que tenían una ansiedad muy severa, de los cuales 40,4% presentaban un grado de estrés moderado, 28,1% estrés severo y el 31,6% muy severo, concluyendo que el estrés es un tema delicado que requiere intervención temprana, con la finalidad de procurar el bienestar integral y reducir los impactos negativos que ha traído la pandemia a nivel psicológico.

En el aspecto cognitivo, se resalta el concepto conocido como estrés mental (Umer et al., 2021), quien señala que, a nivel mental, el estrés puede incrementar las valoraciones subjetivas relacionadas al esfuerzo empleado para terminar una tarea, es decir, el trabajador puede estar más preocupado por terminar la tarea o por el esfuerzo que realiza en lugar de tener motivación para hacerla, es por este motivo que tiende a ser vulnerable al estrés y a responder a nivel fisiológico, por ejemplo, aumentar su temperatura corporal. A partir de esto, Ascher y Tonies (2021), empezaron a trabajar dichas distorsiones mentales mediante el desarrollo de la autoconciencia, la cual permite tomar un momento para ubicarse y describir con exactitud, las manifestaciones del estrés experimentado, con la finalidad de manejar adecuadamente este malestar. Otro aspecto que se considera fundamental a la hora de superar el estrés mental y físico, viene a ser la práctica de actividades deportivas, ya que estas son capaces de reducir la sintomatología del estrés dañino, ya que aquellas personas que realizan ejercicios luego de un tiempo más prolongado, son más propensas a desarrollar emociones negativas que se relacionan al estrés perjudicial (Huan et al., 2021).

Por su parte, la investigadora Marques-Pinto et al. (2021), realizó un estudio denominado: “Predictores de burnout en una muestra nacional de Portugal”, con una cifra mayor a 9 000

evaluados, encontrando que el estrés laboral crónico es capaz de afectar gravemente a los trabajadores; pues el 66% de ellos presentaban un nivel elevado de agotamiento emocional, mientras que el 33% un nivel elevado de despersonalización y el 39% un nivel elevado de disminución de su realización personal. Con respecto al agotamiento emocional, que se interpreta como la falta de recursos o herramientas emocionales para sentirse útil a nivel interpersonal, Lázaro-Partidas y Guanipa-García (2020), realizaron una investigación para medir el estrés laboral o síndrome de burnout en 100 trabajadores de la salud, evidenciando que el 80% de ellos presentaban este agotamiento emocional, el cual conforma la primera dimensión de este tipo de estrés.

Estos hallazgos se relacionan a los encontrados en la presente investigación, ya que se evidenció que, en la dimensión emocional, el 36% de los trabajadores tenían un grado elevado de estrés, mientras que el 28% un nivel moderado, resultados que señalan que los trabajadores al estresarse, tienden a reaccionar con molestia o furia, en lugar de tomar calma; asimismo, tienen dificultades para regular emociones como el miedo, la tristeza, el enojo, la preocupación y la frustración. Además, muchos de ellos, pueden estar presentando sentimientos de vacío e incompreensión.

En la dimensión conductual se evidenció en la presente muestra que el 40% de los trabajadores poseen un elevado estrés, mientras que el 30% tienen un moderado estrés; es decir, los trabajadores tienen dificultades para cumplir con sus responsabilidades, presentando ausentismo laboral y un rendimiento disminuido debido a las exigencias cognitivas y emocionales que padecen producto del estrés elevado. Esto puede deberse a ciertos predictores del estrés psicológico, los cuales según Ning et al. (2018), en su investigación “Estrés y sus determinantes en trabajadores de Xinjiang”, con una muestra de 1200 trabajadores; están relacionados al estrés laboral, la personalidad y el agotamiento emocional, ya que estos son los principales factores predictivos encontrados.

En la dimensión interpersonal, se evidenció que el 36,0% de los trabajadores presentan un grado elevado de estrés, mientras que el 30,0% poseen un grado moderado, indicando que los trabajadores debido al estrés, tienen una gran tendencia a tener relaciones interpersonales distantes y frías, ya sea a nivel familiar o en el área laboral; perjudicando su forma de ser, ya que pueden volverse amargados y solitarios. Además, esta dimensión indica que el trabajador

tiene problemas con sus demás compañeros de trabajo, su supervisor o con sus propios familiares cercanos; debido a que suele discutir a menudo en lugar de solucionar los conflictos de una manera adecuada. Con respecto a esto, Nappo (2020), realizó una investigación: “Estrés laboral y relaciones interpersonales: un análisis de correlación”, concluyendo que el apoyo o ayuda del gerente o supervisor disminuye las probabilidades de que el trabajador se estrese; lo mismo sucedió con la cooperación entre compañeros de trabajo, es decir, el trabajo en equipo reduce también la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo ($p < 0.05$).

Este mismo resultado lo compartió Palomino (2022), en su investigación “Estrés laboral y relaciones interpersonales: un estudio correlacional”, en donde determinó que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r: -0.31; p < 0.05$); es decir que mayor estrés laboral mayor será la probabilidad de tener relaciones interpersonales inadecuadas. Lo mismo sucedió con las dimensiones de creatividad ($r: -0.34; p < 0.05$) y comunicación ($r: -0.42; p < 0.05$); por ello, recomiendan utilizar programas de intervención que permitan reducir los grados de estrés; pues de esta manera, mejorarán su área interpersonal, promoviendo al mismo tiempo, su salud física y mental.

3.3. Aporte práctico

“PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR LOS NIVELES DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL”

El presente programa es diseñado frente a la situación problemática vivenciada por los trabajadores de una municipalidad distrital. Tras encontrar en la investigación teórica, empírica y estadística, se obtiene que el estrés representa la barrera del adecuado cumplimiento de sus funciones, desgastando sus reservas de energía no logrando encontrar recursos internos de afrontamiento ante esta situación.

Gallardo, 2021, señala que el ser humano al estar frente a estímulos o sobrecargas del entorno tiende a brindar respuestas automáticas y al no poder tener un repertorio interno de recursos psicológicos adecuados entrará en un desbalance conocido como estrés. Cabe resaltar que el estímulo estresante en sí no es negativo ya que ha permitido a lo largo de la existencia humana la adaptación ante diferentes circunstancias ambientales complejas.

Asimismo, un gran porcentaje de la población de esta investigación ha verbalizado síntomas de estrés, siendo también reflejado en su producción laboral al no poder cumplir los diferentes objetivos y/o metas. Del mismo modo, la salud física y mental se ha visto perjudicada evidenciando estados de ánimo caracterizado por el constante mal humor afectando sus relaciones familiares y laborales. Esto se corroboró en las entrevistas individuales a los colaboradores y jefes inmediatos.

3.1.1. Fundamentación del aporte práctico:

A lo largo del tiempo, el estrés ha servido de estímulo adaptativo ante los peligros de las actividades de subsistencia del ser humano. Actividades que demandaban alto riesgo son comparables con actividades actuales cuyo objetivo es obtener un adecuado desempeño laboral fundamentándose en resultados concretos y competentes diarios, a ello también se agrega los factores cotidianos externos del área laboral que incentivan el estrés. Posteriormente, según Morales (2017), indica que la sobrecarga laboral y los ambientes sociales negativos incrementan los niveles de estrés de los colaboradores, obteniendo respuestas desagradables.

Bardón (2021), señala que el primer factor estresante está relacionado al propio trabajador, es decir, a su falta de regulación emocional, a su carencia de empatía, a la falta de automotivación y el segundo factor estresante está relacionado al de ser responsable con sus actividades diarias, a su pobre estabilidad, a sus inadecuados hábitos alimenticios, a la presencia de insomnios o debido a la falta de actividad motriz. Por otro lado, Caldera et al. (2017), menciona que la insatisfacción personal del propio cuerpo es un factor importante que influencia negativamente al estrés de las personas, tendiendo a estar más alertas de las propias cosas que le preocupan. Esto se da mayormente en personas que no cuentan con estrategias emocionales para manejar estas situaciones. Por otra parte, Bardón (2021), finiquita con los factores estresores que lo genera la propia organización, los cuales son: sobrecargas laborales, dificultades para comunicarse, presencia de conflictos, ambigüedad en cuanto a las funciones del trabajador, inadecuada organización y la presencia de un clima de trabajo desfavorable.

3.1.2. Construcción del aporte práctico:

Según los resultados, se pone de manifiesto la presencia de estrés en la mayoría de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, por lo cual se propone el programa cognitivo conductual con el objetivo de disminuir los niveles de estrés en la población antes mencionada. El presente programa está compuesto por 5 fases:

- Fase I: Diagnóstico
- Fase II: Objetivo General
- Fase III: Planeación Estratégica
- Fase IV: Instrumentación
- Fase V: Criterios de Evaluación

FASE I: Diagnóstico

Cuestionario: Permitirá obtener información sobre actitudes o habilidades importantes en nuestra población específica (Martínez, 2014). Por lo cual se aplicó un cuestionario de manera física.

Análisis documental: Se basa en la búsqueda de información relevante de la dinámica de nuestro objeto de estudio, Proceso de estrés. (Ñaupas et. al, 2018)

Juicio de expertos: Validación de un producto acreditable en una población específica por parte de investigadores especialistas (Garrote y Rojas, 2015).

A continuación, se detallan las dimensiones evaluadas:

Dimensión psicosomática

- Presenta dolores de cabeza, cuello y espalda.
- Tiene dolores en los músculos del cuerpo.
- Tiene dolor en el estómago y el corazón.
- Siente cansancio al realizar una rutina laboral.

- Tiene dificultad para conciliar el sueño.
- Sufre de resfríos y alergias.

Dimensión emocional

- Toda acción que percibe le incomoda y reacciona de una manera negativa.
- Ante una noticia negativa le es difícil poder controlar sus preocupaciones y miedos.
- Siente triste
- Siente que está solo(a) y no tiene amistades ni apoyo por parte de su familia.
- Siente que no tiene personas importantes en su vida que puedan preocuparse por el(ella)

Dimensión conductual

- Presenta mucha falta de concentración cuando está realizando una actividad.
- Poca motivación para acudir a su centro de labores.
- Presenta cansancio que le dificulta poder desempeñarse en su trabajo.
- Responde y actúa mal cuando le consultan por su estado de ánimo.
- Ante un diálogo alza la voz constantemente.
- Reiteradas veces suele tomar café.

Dimensión Interpersonal

- Evita a las personas debido a la tensión que está pasando.
- Desea pasar más tiempo solo(a) que compartir con amigos y familiares.
- Responde de una manera poco asertiva a sus compañeros de trabajo.
- Responde de una manera poco asertiva a sus familiares.
- Actúa poco empático con sus compañeros de trabajo cuando le refieren algo.
- Actúa poco empático con sus familiares cuando le piden ayuda.

FASE II: Planteamiento del objetivo general

Sistematizar el proceso cognitivo conductual, considerando las dimensiones: interpersonal, conductual, emocional y psicosomática, para disminuir los niveles de estrés en los trabajadores de una municipalidad distrital.

FASE III: Planeación Estratégica

Teniendo en cuenta los resultados evidenciados en el diagnóstico realizado con la aplicación del pre test, encontramos que hay signos relacionados a las dimensiones, las cuales debido a que sus manifestaciones suelen obstaculizar en su día a día las funciones de los Trabajadores de una Municipalidad Distrital, superando sus recursos de afrontamiento y desgastando sus reservas de energía, sintiéndose amilanados y muchas veces aterrorizados con esta respuesta emocional, ya que perjudica progresivamente su desempeño laboral, sus actividades recreativas, su forma pensar, sentir e incluso, su salud física y mental. Así pues, se sistematizó el presente programa cognitivo conductual para disminuir los niveles de estrés, teniendo una planificación estratégica de sesiones y retroalimentación continua de los temas a abordar:

Etapa I: Apertura al proceso cognitivo conductual

Objetivo: Explicar a los participantes la importancia del proceso cognitivo conductual y cómo este puede reducir el estrés laboral.

Acciones a realizar:

- Dar la bienvenida a los participantes.
- Establecer las normas de convivencia que se aplicarán durante el desarrollo del programa.
- Explicar la metodología de las sesiones, así como los tiempos establecidos.
- Mostrar la relación de pensamientos inadaptados y lo que sentimos.

Responsable: Psicóloga.

Etapa II: Gestión de recursos para la Dimensión Psicosomática.

Objetivo: Gestionar recursos funcionales que promuevan pensamientos adecuados y relajación física en cada participante a través de la reestructuración y técnicas de relajación.

Acciones a realizar:

- Mostrar apertura a las opiniones de los participantes y logren expresarse con naturalidad.
- Identificar distorsiones cognitivas en el área laboral que afectan a nivel fisiológico.
- Experimentar la respiración como fuente de relajación natural repercutiendo de forma positiva a nivel fisiológico.

Responsable: Psicóloga.

Etapa III: Gestión de recursos para la Dimensión Emocional

Objetivo: Gestionar recursos psicológicos que fortalezcan el aspecto emocional de los participantes a través de cimientto emocional y visualización de futuras acciones.

Acciones a realizar:

- Mostrar apertura a las opiniones de los participantes y logren expresarse con naturalidad.
- Permitir que los participantes identifiquen emociones y logren expresarlas.

Responsable: Psicóloga.

Etapa IV: Facilitar recursos para la Dimensión Conductual

Objetivo: Facilitar recursos psicológicos que fortalezcan el aspecto conductual de los participantes a través del modelamiento y resolución de problemas.

Acciones a realizar:

- Mostrar apertura a las opiniones de los participantes y logren expresarse con naturalidad.
- Permitir que los participantes experimenten soluciones distintas para los diversos inconvenientes encontrados en su área laboral.

Responsable: Psicóloga.

Etapa V: Gestionar recursos para la Dimensión Interpersonal

Objetivo: Gestionar recursos psicológicos que fortalezcan el aspecto interpersonal a través del trabajo en equipo y asertividad.

Acciones a realizar:

- Mostrar apertura a las opiniones de los participantes y logren expresarse con naturalidad.
- Permitir que los participantes encuentren en la integración con los integrantes del equipo fortalecimiento interpersonal con sus compañeros.

Responsable: Psicóloga.

Tabla 3
Resumen de la planeación estratégica.

SESIONES	ACTIVIDADES	OBJETIVO
SESIÓN 1	<ul style="list-style-type: none">• Brindar la bienvenida a los participantes del programa.• Establecimiento de normas de convivencia para el desarrollo de las sesiones.• Brindar información sobre la metodología y cantidad de sesiones a aplicarse.• Desarrollo del tema estrés laboral y lo concerniente a ello.• Recepcionar las expectativas que tienen los participantes frente al desarrollo del programa.• Elaboración del compromiso semanal.	Explicar a los participantes la importancia del proceso cognitivo conductual y cómo este puede disminuir el estrés laboral.
SESIÓN 2	<ul style="list-style-type: none">• Realizar recordaris de la sesión anterior.• Ejecutar dinámica de activación corporal y mental.• Desarrollo del modelo ABC y aplicación en escenas cotidianas.• Elaboración del compromiso semanal.• Entrega a participantes de ficha conductual.• Ejercer dinámica de expresión corporal.	

SESIÓN 3	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar recordaris de la sesión anterior. • Ejecutar dinámica percusión corporal. • Desarrollo del tema distorsiones cognitivas y técnicas para contrarrestarlas. • Elaboración del compromiso semanal. • Ejercer dinámica de expresión corporal. 	<p>Gestionar recursos funcionales que promuevan pensamientos adecuados y relajación física en cada participante a través de la reestructuración y técnicas de relajación.</p>
SESIÓN 4	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar recordaris de la sesión anterior. • Ejecutar dinámica percusión corporal. • Desarrollo del tema y técnica guiada. • Elaboración del compromiso semanal. • Ejercer dinámica de expresión corporal. 	
SESIÓN 5	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar recordaris de la sesión anterior. • Ejecutar dinámica percusión corporal. • Aplicación de técnica guiada. • Explicación del tema. • Aplicación de dinámica introspectiva. • Elaboración del compromiso semanal. • Preguntas metacognitivas. 	<p>Gestionar recursos psicológicos que fortalezcan el aspecto emocional de los participantes a través de cimiento emocional y visualización de futuras acciones.</p>
SESIÓN 6	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar recordaris de la sesión anterior. • Ejecutar dinámica percusión corporal. • Aplicación de técnica guiada. • Efectuar dinámica de visualización e imaginación. • Elaboración del compromiso semanal. • Preguntas metacognitivas. 	
SESIÓN 7	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar recordaris de la sesión anterior. • Aplicación de dinámica “rompe hielo”. • Explicar técnica psicológica. • Ejecución de dinámica de modelamiento encubierto. • Elaboración del compromiso semanal. • Preguntas metacognitivas. 	
SESIÓN 8	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar recordaris de la sesión anterior. • Aplicación de dinámica “rompe hielo”. • Explicar técnica psicológica. • Ejecución entrenamiento en solución de problemas. • Elaboración del compromiso semanal. • Preguntas metacognitivas. 	<p>Facilitar recursos psicológicos que fortalezcan el aspecto conductual de los participantes a través del modelamiento y resolución de problemas.</p>
SESIÓN 9	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar recordaris de la sesión anterior. • Aplicación de dinámica de percusión corporal. • Aplicación de técnica guiada. • Explicación del tema. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de dinámica role playing. • Elaboración del compromiso semanal. • Preguntas metacognitivas. 	trabajo en equipo y asertividad.
SESIÓN 10	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar recordaris de la sesión anterior. • Aplicación de dinámica rompe hielo. • Aplicación de dinámica de integración y focalización. • Elaboración del compromiso semanal. • Preguntas metacognitivas. 	

Nota: Plan estratégico de intervención según sesiones, actividades y objetivos.

Técnicas y herramientas para la aplicación del programa cognitivo conductual:

- **Dinámica de presentación e integración:** Actividades lúdicas con el objetivo de brindar la oportunidad al resto de grupo de conocerse. De igual manera fortalecer lazos de equipo.
- **Lluvia de ideas:** Herramienta de trabajo con el objetivo de que los participantes brinden sus aportes verbales acerca de una temática.
- **Videos informativos:** Proyección de imágenes y sonidos con contenidos específicos.
- **Exposición:** Explicar de forma oral un tema específico.
- **Role playing:** Dramatización, juego de roles.
- **Dinámica de activación corporal y mental:** Actividades lúdicas con el objetivo de preparar nuestro cuerpo y mente a un trabajo en específico.
- **Dinámica percusión corporal;** Actividades lúdicas con el objetivo de brindar ritmo corporal a través del movimiento.
- **Psicoeducación:** Brindar información, explicar algún tema psicológico.
- **Compromisos individuales:** Responsabilidad asumida por el participante para aplicar durante la semana.
- **Preguntas metacognitivas:** Preguntas abiertas con el objetivo de hacer reflexionar a los participantes.
- **Relajación muscular de Jacobson:** Técnica que a través de la respiración y el estiramiento relaja los músculos del cuerpo reduciendo así la tensión y estrés.
- **Dinámica introspectiva:** “Mis emociones y yo”: Actividades lúdicas con el objetivo de conducir a un autoanálisis a través de la exploración de nuestras emociones.

- **Dinámica de visualización e imaginación:** Actividad lúdica que al cumplir ciertos pasos se logra representar en nuestra mente sucesos, historias o imágenes positivas realizando un cambio mental.
- **Reestructuración cognitiva:** Es una técnica que tiene por objetivo confrontar la distorsión cognitiva, cambiar el pensamiento negativo o aquellos patrones de pensamiento que son nocivos para el paciente y que, a su vez, deterioran su calidad de vida y la manera en la que este percibe las cosas que suceden a su alrededor.
- **Dinámica modelamiento encubierto:** Es una técnica cuyo objetivo es aflorar una serie de conductas deseadas en las personas.
- **Entrenamiento en solución de problemas:** Es el proceso cuyo objetivo es encontrar soluciones psicológicas para los problemas encontrados.
- **Modelo ABC:** Es una técnica cuyo funcionamiento es entender que “A” (el acontecimiento o estímulo) no causa directamente “C” (sus emociones y/ o comportamientos), sino que es la interpretación de dicha “A”, los pensamientos que la persona tiene sobre ella (“B”), lo que genera dichas consecuencias o “C”.

FASE IV: Instrumentación:

En el presente trabajo de investigación se muestra la aplicación del programa cognitivo conductual focalizado en el estrés laboral con el objetivo de disminuir el estrés laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital. Dicho programa fue diseñado en cinco fases, cada una de estas con actividades específicas, entre ellas tenemos:

- Autorización de la municipalidad distrital para la aplicación del programa.
- Indagar el diagnóstico en cuanto a estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital.
- Diseño y presentación del programa cognitivo conductual basándose en el diagnóstico.
- Invitación a los trabajadores a ser partícipes de la aplicación del programa.
- Ejecución del programa cognitivo conductual.
- Examinar los resultados de la ejecución del programa en los trabajadores.
- Socialización de los resultados a nivel de pre evaluación y postevaluación.

A cargo de:

- La responsable del programa fue la Bach. Pamela Brighit Risco Torres, quien tuvo el respaldo de las autoridades competentes de dicha entidad.
- El número total de participantes fueron 50 personas.

FASE V: Criterios de evaluación

Primera etapa

Tras la aplicación del instrumento psicométrico de estrés laboral se establece un resultado importante frente a la problemática de la presente investigación, se aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral, el cual consta de 22 ítems y 4 dimensiones.

Segunda etapa

Durante las sesiones se pudo explicar a los participantes la importancia del proceso cognitivo conductual y cómo este puede disminuir el estrés laboral, gestionar recursos funcionales que promuevan pensamientos adecuados y relajación física a través de la reestructuración cognitiva y técnicas de relajación, gestionar recursos psicológicos que fortalezcan el aspecto emocional de los participantes a través de crecimiento emocional y visualización de futuras acciones, facilitar recursos psicológicos que fortalezcan el aspecto conductual a través del modelamiento y resolución de problemas, gestionar recursos psicológicos que fortalezcan el aspecto interpersonal a través del trabajo en equipo y asertividad. Se realiza la evaluación de las sesiones a través de dinámica de inicio donde se explora los saberes previos, la realización de las participaciones prácticas durante el desarrollo de la sesión, los retos propuestos para cada semana, siendo esto capturado en fotografías.

Tercera etapa

Se efectúa la aplicación del post test donde se evalúa los aprendizajes adquiridos por los participantes durante las 10 sesiones del programa cognitivo conductual y puedan aplicarlo a su día a día.

IV. CONCLUSIONES

- Se logró caracterizar la dinámica del Proceso Cognitivo Conductual, distinguiéndose que el Modelo Cognitivo Conductual es un proceso que se centra en la problemática actual del paciente, abordándola de una manera científica y práctica, pues permite que el paciente pueda ser funcional en su vida cotidiana, ya que disminuye los síntomas emocionales que le causan malestar y los comportamientos disruptivos que le generan un conflicto social. Además, se caracterizó su evolución histórica, la cual permitió analizar los fundamentos científicos y prácticos a través del tiempo; no obstante, se evidenció también cierta insuficiencia relacionada a su sistematización, contextualización y gestión de técnicas cognitivas-conductuales, para disminuir el estrés en los trabajadores.
- Se diagnosticó el estado actual de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual, encontrándose que el 34.0% de los trabajadores tenían una tendencia elevada al estrés, mientras que el 32.0% una tendencia moderada; resultados que fueron corroborados estadísticamente por los supervisores de dichos trabajadores (Kappa de Cohen: 0.940). Estas limitaciones también lo compartieron las dimensiones: psicósomática, emocional, conductual e interpersonal
- Se logró elaborar e implementar un Programa Cognitivo Conductual para disminuir los grados de estrés en los trabajadores a partir de 5 etapas, considerando los resultados del pre-test y la elaboración de sesiones particulares para cada etapa, teniendo en cuenta las etapas más vulnerables.
- Se hizo una corroboración de los resultados obtenidos a partir de las fases del pre-test y post-test, evidenciándose transformaciones relevantes, ya que se logró disminuir los grados elevados de estrés, de un 34,0% a un 0,0%; asimismo, se evidencia el incremento de la frecuencia de los trabajadores que poseían grados bajos de estrés, de un 34.0% a un 96.0%. Estas proporciones también lo compartieron las dimensiones: Psicósomática, emocional, conductual e interpersonal.

V. RECOMENDACIONES

- Aplicar el Programa Cognitivo Conductual a los demás trabajadores pertenecientes a otras áreas de la presente Municipalidad Distrital, con la finalidad de disminuir los grados de estrés y corroborar los resultados obtenidos
- Generalizar el Programa Cognitivo Conductual en otras Municipalidades Distritales y Gobiernos Regionales, cuya problemática se asemeje a la encontrada en la presente investigación y comparar los resultados estadísticamente.
- Adaptar los cuestionarios de estrés diseñados y baremados en otras poblaciones afines, con la finalidad de corroborar su consistencia interna y su validez de constructo.
- Desarrollar un seguimiento a los trabajadores participantes en el presente proyecto, con el propósito de verificar el uso de las estrategias psicológicas brindadas y con la finalidad de evaluar la transformación alcanzada a largo plazo, asimismo, para motivar a otros investigadores a realizar investigaciones longitudinales.

REFERENCIAS

Aldana, J., Isea, J. y Colina, F. (2021). Depresión, ansiedad y estrés en familiares del personal médico que asiste a pacientes por covid-19. *Red de Investigación Koinonía*, 13, (2), 1-7. <https://doi.org/10.21142/DES-1302-2021-0024>

Ascher, J., & Tonies, F. (2021). How to turn everyday stress into “optimal stress.” *McKinsey Quarterly*, 2, 1–10. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=151015188&lang=es&site=ehost-live>

Badia, A. (2020). *Terapia cognitivo-conductual: qué es y qué técnicas utiliza*. Psicología-Online. <https://www.psicologia-online.com/terapia-cognitivo-conductual-que-es-y-que-tecnicas-utiliza-4395.html>

Bances, A. (2021). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa W & E constructores SRL. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Repositorio Institucional. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4029>

Bandura, A. (1969). *Principios de modificación de conducta*. Oxford, Inglaterra: Holt.

Bardón, J. (2021). *Estresores laborales: tipos, clasificación y ejemplos*. Psicología y Mente. <https://psicologiamente.com/organizaciones/estresores-laborales>

Barlow, D. (2000). Desentrañando los misterios de la ansiedad y sus trastornos desde la perspectiva de la teoría de la emoción. *Soy psicol*, 55(11):1247-63.

Barrios, B. (1998). *Miedos y ansiedades*. Nueva York: Guilford, 249–337

Beck, A. (1976) *Terapia cognitiva y trastornos emocionales*. Nueva York : Penguin .

Caldera, J. F., Reynoso-González, O. U., Gómez-Covarrubia, N. J., Mora-García, O., & Anaya-González, B. B. (2017). Modelo explicativo y predictivo de respuestas de estrés académico en bachilleres. *Ansiedad y Estrés*, 23(1), 20–26. <https://doi.org/10.1016/J.ANYES.2017.02.002>

Can, Y. S. (2022). Stressed or just running? Differentiation of mental stress and physical activity by using machine learning. *Turkish Journal of Electrical Engineering & Computer Sciences*, 30(1), 312–327. <https://doi.org/10.3906/elk-2102-138>

Cassaretto, M., Vilela, P., & Gamarra, L. (2021). Estrés académico en universitarios peruanos: importancia de las conductas de salud, características sociodemográficas y

académicas. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 27(2), e482.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2021.v27n2.07>

Castillo, J. (2021). Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Repositorio Institucional. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3688>

Chorpita, B., Albano, A. & Barlow, D. (1998). La estructura de las emociones negativas en una muestra clínica de niños y adolescentes. *Psicología anormal J*, 107(1), 74-85

Clark, L. & Watson, D. (1991). Modelo tripartito de ansiedad y depresión: evidencia psicométrica e implicaciones taxonómicas. *Psicología anormal J*. agosto, 100(3):316-36

Courtney, B., Connor, P. & Kendall, P. (2011). Historia de la Terapia Cognitivo-Conductual (TCC) en Jóvenes. *Niño Adolesc Psychiatr Clin N Am*, 20(2), 179-189. doi: [10.1016/j.chc.2011.01.011](https://doi.org/10.1016/j.chc.2011.01.011)

D' Zurilla, T. & Goldfried, M. (1971). Resolución de problemas y modificación de conducta. *Psicología anormal J*, 78(1):107-26.

David, D., Cristea, I. y Hofmann, SG (2018). Por qué la terapia cognitiva conductual es el estándar de oro actual de la psicoterapia. *Fronteras en psiquiatría*, 9 (4). <https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.00004>

Desollador, B. (1969). *Contingencias de reforzamiento: un análisis teórico*. Nueva York: Appleton.

Dobson, K., Hollon, S., Dimidjian, S., Schmaling, K., Kohlenberg, R. & Jacobson, N. (2008) Ensayo aleatorizado de activación conductual, terapia cognitiva y medicación antidepressiva en la prevención de recaídas y recurrencias en la depresión mayor. *Revista de Consultoría y Psicología Clínica* 76, 468 – 477. doi: 10.1037/0022-006X.76.3.468.

Edinger, J. y Sampson, W. (2003). Una terapia de insomnio cognitivo-conductual 'amigable' de atención primaria. *SUEÑO*, 26, 177–182. www.journalsleep.org/Articles/260209.pdf

Eels, T. (1997) *Manual de formulación de casos de psicoterapia*. Nueva York : Guilford Press

Felt, B., Biermann, B., Christner, J., Kochhar, P. & Harrison, R. (2014). Diagnóstico y manejo del TDAH en niños. *Am Fam Médico*, 90 (7):456-64

Fenn, K. & Byrne, M. (2013). The key principles of cognitive behavioural therapy. *InnovAiT*, 6(9), 579–585. <https://doi.org/10.1177/1755738012471029>

Gallardo, I. (2021). *Estrés. Cuídate.*
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

Gómez, E. & Rodríguez, M. T. (2020). Relación entre los tipos de afrontamiento y el estrés cotidiano en preescolares. *Ansiedad y Estrés*, 26(1), 20–26.
<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.12.004>

González, J., Saúl, L. & García, J. (2019). Revisión de la autocaracterización: una técnica narrativa constructivista. *Acción Psicológica*, 16(1), 105-128.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6935478>

Gosch, E., Flannery-Schroeder, E. & Mauro, C. (2006). Principios de la terapia cognitivo-conductual para los trastornos de ansiedad en niños. *Psicoterapeuta J Cogn*, 20, 247–262.

Hayes, S & Hofmann, S. (2017). La tercera ola de TCC y el auge de la atención basada en procesos . *World Psychiatry* 16 :245–6.10.102/wps.20442

Huan, P., Chen, C.-Y., Lin, H.-H., Wang, I.-C., & Hsu, C.-H. (2021). In a Stressful Social Environment, Can Using Sports Apps Relieve the Physical and Mental Stress of the Elderly? From the Perspective of Industry 4.0. *Mathematical Problems in Engineering*, 1–14.
<https://doi.org/10.1155/2021/4130972>

Kendall, P y Wilcox, L. (1980). Tratamiento cognitivo-conductual para la impulsividad: entrenamiento concreto versus conceptual en niños problemáticos sin autocontrol. *J Consultar a Clin Psychol*, 48(1), 80-91.

Kendall, P. (1977). Sobre el uso eficaz de las autoinstrucciones verbales con los niños. *Cognit Ther Res*, 1, 331–341.

Kosovsky, R. (2018). El abordaje de las terapias cognitivas en niños, adolescentes y familias. En G. Guralnik (Ed.). *Intersecciones psicológicas*, 12-13.
http://intersecciones.psi.uba.ar/revista_ed_num_27.pdf

Lazarus, R. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Ed. Martínez Roca, Barcelona.

Loconi, L. (2021). Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Chiclayo. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Repositorio Institucional.
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3456>

Mahoney, M. (1974). *Cognición y modificación del comportamiento*. Cambridge, Massachusetts: Ballinger.

Marquina, R. & Adriazola, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería*, 7(2), 35 - 42. <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.391>

Meichenbaum, D & Goodman, J. (1971). *Psicología anormal*, 77(2), 115-26.

Mercado, J. (2021). Every Breath You Take. *Real Simple*, 22(12), 58–63. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=f5h&AN=153487960&lang=es&site=e=ehost-live>

Merino, L. & Martínez-Pampliega, A. (2020). La relación entre hermanos/as y su adaptación en contextos de alto estrés familiar. *Ansiedad y Estrés*, 26(1), 27–32. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.01.001>

Meyers. A. & Craighead, W. (1984). *Terapia cognitiva conductual con niños: una descripción histórica, conceptual y organizacional*. Nueva York: Plenum Press, 1–17.

Morales, F. (2017). Relaciones entre afrontamiento del estrés cotidiano, autoconcepto, habilidades sociales e inteligencia emocional. *European Journal of Education and Psychology*, 10(2), 41-48. <https://doi.org/10.1016/j.ejeps.2017.04.001>

Nakao, M., Shirotaki, K. & Sugaya, N. (2021). Terapia cognitivo-conductual para el manejo de la salud mental y los trastornos relacionados con el estrés: Avances recientes en técnicas y tecnologías. *BioPsicosocial Med*, 15(16) <https://doi.org/10.1186/s13030-021-00219-w>

Ning, L., Guan, S. y Liu, J. (2018). Una investigación sobre el estrés psicológico y sus determinantes en los trabajadores petroleros del desierto de Xinjiang. *Medicina*, 97 (15). <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000010323>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Padesky, C. (1993) *Cuestionamiento socrático: ¿cambio de mentalidad o guía del descubrimiento? Discurso de apertura pronunciado en la Conferencia de la Asociación Europea de Psicoterapias Cognitivas y del Comportamiento*. Londres, Londres

Peña, B., García, A., Miranda, M., Caviedes, J., Ulloa, V. & Rementería, Y. (2021). Estrés parental y sus dimensiones en Unidades de Cuidado Intensivo Neonatal – Pediátrica: Revisión Narrativa. *ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería*, 8(2), 67-84. <https://doi.org/10.35383/cietna.v8i2.611>

Rentería, E. (2021). Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera Caja Sipán - Chiclayo. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Repositorio Institucional. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3794/1/TL_RenteriaPortillaEnzoRenato.pdf

Salkovskis, P. (1996) *Tendencias en terapias cognitivas y conductuales*. Chichester : John Wiley .

Sampson, S. (2020). *Por qué ocurre el estrés y cómo manejarlo*. Medical News Today. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/145855>

Selye, H. (1975). *Tensión sin angustia*. Ed. Guadarrama, Madrid, España.

Umer, W., Yu, Y. & Antwi Afari, M. F. (2022). Quantifying the Effect of Mental Stress on Physical Stress for Construction Tasks. *Journal of Construction Engineering & Management*, 148(3), 1–9. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002243](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002243)

Vernon A., & Doyle, K. (2017). *Cognitive Behavior Therapies: a guidebook for practitioners*. New York, USA: Amer Counseling Assn

Vigo, Y. y Chávez, J. (2020). Nivel de estrés académico en estudiantes universitarios, Chachapoyas, Perú. *Revistas Científicas UNTRM*, 3(2). <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/584>

Wright, J. (2006). Terapia cognitivo conductual: principios básicos y avances recientes. *Foco* 4, 173–178. <http://focus.psychiatryonline.org/data/Journals/FOCUS/2634/173.pdf>.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Programa cognitivo conductual disminuir los niveles de estrés laboral en trabajadores de una municipalidad distrital

Manifestación del problema	En una Municipalidad Distrital, a través de una entrevista personalizada a 50 trabajadores de ambos géneros, se pudo obtener las siguientes manifestaciones problemáticas: Dolores de cabeza, Pérdidas de memoria, Diarreas, Pérdidas de la energía, Dificultades para concentrarse, Malestares estomacales, Problemas alimenticios, Sensaciones de estar cansado todo el tiempo, Insomnios, Comportamientos cambiantes, Bajo rendimiento
Problema	Insuficiencias en el proceso Cognitivo Conductual incide, en los niveles de estrés
Posibles causas del problema	<ul style="list-style-type: none"> • Reducidos diagnósticos contextuales del proceso Cognitivo Conductual, incide en dolores de cabeza y pérdidas de memoria • Insuficientes estudios de carácter teórico-práctico del proceso Cognitivo Conductual, incide en la pérdida de energía y problemas estomacales • Reducida sistematización del proceso Cognitivo Conductual, incide en dificultades para concentrarse • Limitado conocimiento de herramientas prácticas del proceso Cognitivo Conductual, incide en problemas alimenticios y sensaciones de cansancio • Pocas intervenciones contextualizadas con base en el proceso Cognitivo Conductual, incide en insomnios y bajo rendimiento
Objeto de la investigación	Proceso Cognitivo Conductual
Objetivo general de la Investigación	Aplicar un programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar científicamente los fundamentos teóricos del proceso Cognitivo Conductual y su dinámica • Describir el avance histórico del proceso Cognitivo Conductual y su dinámica • Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital. • Desarrollar un programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital. • Corroborar los resultados científicos de la investigación mediante un pre-experimento.
Campo de investigación	Dinámica del proceso Cognitivo Conductual.
Título de la investigación	Programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
Hipótesis	Si se aplica un programa Cognitivo Conductual, que tenga la intencionalidad formativa y su sistematización, entonces se disminuirán los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
Variables	Variable independiente: Programa Cognitivo Conductual
	Variable dependiente: Estrés
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario de Estrés

ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES / CATEGORIZACIÓN

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
Programa Cognitivo Conductual Es pertinente y eficaz para abordar el problema del estrés. Para ello, es necesario que tanto el terapeuta como el paciente, identifiquen los pensamientos distorsionados, modifiquen estos esquemas, y luego, trabajen estrategias que le permitan al paciente, ser funcionalmente independiente.	Introducción-Fundamentación.	Se establece el contexto y ubicación de la problemática a resolver. Ideas y puntos de partida que fundamentan la estrategia. Se indica la teoría en que se fundamenta el aporte propuesto.
	Diagnóstico	Indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia, protocolo, o programa, según el aporte práctico a desarrollar.
	Planteamiento del objetivo general	Se desarrolla el objetivo general del aporte práctico. Se debe tener en cuenta que no es el de la investigación.
	Planeación estratégica	Dimensión psicósomática Dimensión emocional Dimensión conductual Dimensión interpersonal
	Instrumentación	Explicar cómo se aplicará, bajo qué condiciones, durante qué tiempo, responsables, participantes.

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	FUENTES DE VERIFICACIÓN (FUENTES DE INFORMACIÓN)
Estrés Respuesta de tensión física y mental que es producida debido a sobrecargas emocionales y físicas, la cual puede ser progresiva si el ser humano que las experimenta, no posee el conocimiento vinculado a estrategias y herramientas que le permitan lidiarla.	Dimensión psicósomática	Dolor psicósomático Respuesta psicósomática	Técnicas: Encuesta Entrevista Instrumento: Cuestionario de Estrés	Trabajadores de ambos géneros de una Municipalidad Distrital Supervisores encargados de esta área, quienes también laboran en una Municipalidad Distrital.
	Dimensión emocional	Sobrecarga emocional Sentimientos vacíos		
	Dimensión conductual	Ausentismo Actitud desfavorable		
	Dimensión interpersonal	Aislamiento Conflicto social		

ANEXO 03: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Instrucciones: El presente cuestionario está dirigido a los trabajadores de ambos géneros de una Municipalidad Distrital, con la intención de diagnosticar el estado actual de la dinámica del Proceso Cognitivo Conductual. Por ello, su aplicación permitirá recoger los datos requeridos y relacionados al estrés.

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados referentes a la forma en cómo usted piensa, siente y se comporta. Responda honestamente marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor crea conveniente, teniendo en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas

CN = Casi nunca

CF = Con frecuencia

PV = Pocas veces

CS = Casi siempre

N°	Enunciado	CN	PV	CF	CS
DIMENSIÓN PSICOSOMÁTICA					
Dolor psicósomático					
1	Presentas dolores de cabeza, cuello y espalda				
2	Tienes dolores en los músculos del cuerpo				
3	Presentas dolores en el estómago y el corazón				
Respuesta psicósomática					
4	Te sientes cansado cuando realizas tus actividades				
5	Sufres de insomnio o dificultades para dormir				
6	Sufres de resfríos y alergias				
DIMENSIÓN EMOCIONAL					
Sobrecarga emocional					
7	Sientes que todo te molesta y te pone furioso				
8	Tienes dificultad para controlar tus preocupaciones y miedos				
9	Te sientes triste				
Sentimientos vacíos					
10	Te sientes solo y vacío				
11	Te sientes alejado de las personas que quieres				
DIMENSIÓN CONDUCTUAL					
Ausentismo					

12	Tienes dificultad para cumplir con tus responsabilidades				
13	Sueles faltar al trabajo				
14	Tu rendimiento en el trabajo ha disminuido				
Actitud desfavorable					
15	Tienes una actitud negativa o pesimista frente a la vida				
16	Sueles alzar la voz en tus conversaciones				
17	Consumes café, tabaco, alcohol o fármacos				
DIMENSIÓN INTERPERSONAL					
Aislamiento					
18	Tus relaciones interpersonales son frías y distantes				
19	Evitas a las personas debido a tu forma de ser				
20	Sueles alejarte de tus familiares y amigos				
Conflicto social					
21	Tienes problemas con tus compañeros de trabajo				
22	Sueles discutir con tus familiares cercanos				

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Instrucciones: El presente cuestionario está dirigido a los supervisores encargados de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, con la intención de diagnosticar el estado actual de la dinámica del Proceso Cognitivo Conductual. Por ello, su aplicación permitirá recoger los datos requeridos y relacionados al estrés.

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados referentes a la forma en cómo usted piensa, siente y se comporta. Responda honestamente marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor crea conveniente, teniendo en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas

CN = Casi nunca
PV = Pocas veces

CF = Con frecuencia
CS = Casi siempre

N°	Enunciado	CN	PV	CF	CS
DIMENSIÓN PSICOSOMÁTICA					
Dolor psicossomático					
1	El trabajador(a) tiene dolores de cabeza, cuello y espalda				
2	El trabajador(a) presenta dolores en los músculos del cuerpo				
3	El trabajador(a) presenta dolores en el estómago y el corazón				
Respuesta psicossomática					
4	El trabajador(a) se siente cansado cuando realiza sus actividades				
5	El trabajador(a) sufre de insomnio o dificultades para dormir				
6	El trabajador(a) sufre de resfríos y alergias				
DIMENSIÓN EMOCIONAL					
Sobrecarga emocional					
7	El trabajador(a) siente que todo le molesta y le pone furioso				
8	El trabajador(a) tiene dificultad para controlar sus preocupaciones y miedos				
9	El trabajador(a) se siente triste				
Sentimientos vacíos					
10	El trabajador(a) se siente solo y vacío				

11	El trabajador(a) se siente alejado de las personas que quiere				
DIMENSIÓN CONDUCTUAL					
Ausentismo					
12	El trabajador(a) tiene dificultad para cumplir con sus responsabilidades				
13	El trabajador(a) suele faltar al trabajo				
14	El rendimiento del trabajador(a) en su labor ha disminuido				
Actitud desfavorable					
15	El trabajador(a) tiene una actitud negativa o pesimista frente a la vida				
16	El trabajador(a) suele alzar la voz en sus conversaciones				
17	El trabajador(a) consume café, tabaco, alcohol o fármacos				
DIMENSIÓN INTERPERSONAL					
Aislamiento					
18	Las relaciones interpersonales del trabajador(a) son frías y distantes				
19	El trabajador(a) evita a las personas debido a su forma de ser				
20	El trabajador(a) suele alejarse de sus familiares y amigos				
Conflicto social					
21	El trabajador(a) tiene problemas con sus compañeros de trabajo				
22	El trabajador(a) suele discutir con sus familiares cercanos				

ANEXO 04: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Instrumento: Cuestionario de Estrés

Experto 1

Cuestionario de estrés dirigido a los trabajadores de una Municipalidad Distrital.

1. NOMBRE DEL JUEZ		María Vidalina Cubas Lozano
2	PROFESIÓN	Psicóloga – Psicoterapeuta
	ESPECIALIDAD	Formación en TCC y Especialista en Terapia Familiar e intervención sistémica
	GRADO ACADÉMICO	Mg. En Intervención Psicológica
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	Psicóloga Clínica
	CARGO	Psicóloga Especialista en TCC
Título de la investigación: Programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Pamela Bright Torres
3.2.	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Psicología Clínica
4	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista ()
		2. Cuestionario (X)
		3. Lista de Cotejo ()
		4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		
5.1.	OBJETIVO GENERAL	Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital, con el propósito de recoger información relacionada al estrés.
5.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Diagnosticar el estado actual de la dimensión psicosomática en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión emocional en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

	Diagnosticar el estado actual de la dimensión conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
	Diagnosticar el estado actual de la dimensión interpersonal en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias			
N	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		
DIMENSIÓN PSICOSOMÁTICA			
<i>Dolor psicossomático</i>			
Sugerencia			
1	Presentas dolores de cabeza, cuello y espalda	A(X) D ()	
2	Tienes dolores en los músculos del cuerpo	A(X) D ()	
3	Presentas dolores en el estómago y el corazón	A(X) D ()	
<i>Respuesta psicossomática</i>			
4	Te sientes cansado cuando realizas tus actividades	A(X) D ()	
5	Sufres de insomnio o dificultades para dormir	A(X) D ()	
6	Sufres de resfríos y alergias	A(X) D ()	
DIMENSIÓN EMOCIONAL			
<i>Sobrecarga emocional</i>			
7	Sientes que todo te molesta y te pone furioso	A(X) D ()	
8	Tienes dificultad para controlar tus preocupaciones y miedos	A(X) D ()	
9	Te sientes triste	A(X) D ()	
<i>Sentimientos vacíos</i>			
10	Te sientes solo y vacío	(X) D ()	
11	Te sientes alejado de las personas que quieres	(X) D ()	
DIMENSIÓN CONDUCTUAL			
<i>Ausentismo</i>			
12	Tienes dificultad para cumplir con tus responsabilidades	(X) D ()	
13	Sueles faltar al trabajo	(X) D ()	
14	Tu rendimiento en el trabajo ha disminuido	(X) D ()	
<i>Actitud desfavorable</i>			

15	enes una actitud negativa o pesimista frente a la vida	(X) D ()	
16	ueles alzar la voz en tus conversaciones	(X) D ()	
17	onsumes café, tabaco, alcohol o fármacos		
Dimensión Interpersonal			
<i>Aislamiento</i>			
18	as relaciones interpersonales son frías y distantes	(X) D ()	
19	vitas a las personas debido a tu forma de ser	(X) D ()	
20	ueles alejarte de tus familiares y amigos	(X) D ()	
<i>Conflicto social</i>			
21	enes problemas con tus compañeros de trabajo	(X) D ()	
22	ueles discutir con tus familiares cercanos	(X) D ()	
PROMEDIO OBTENIDO		A(X) D ()	
COMENTARIOS GENERALES			
OBSERVACIONES			



 Lic. Maria V. Cubas Lozano
 C.Ps.P: 41198
 MAG-EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

Experto 1

Cuestionario de estrés dirigido a los trabajadores de una Municipalidad Distrital.

1. NOMBRE DEL JUEZ		María Vidalina Cubas Lozano
2	PROFESIÓN	Psicóloga – Psicoterapeuta
	ESPECIALIDAD	Formación en TCC y Especialista en Terapia Familiar e intervención sistémica
	GRADO ACADÉMICO	Mg. En Intervención Psicológica
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	Psicóloga Clínica
	CARGO	Psicóloga Especialista en TCC
Título de la investigación: Programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Pamela Brigit Risco Torres
3.2.	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Psicología Clínica
4	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista ()
		2. Cuestionario (X)
		3. Lista de Cotejo ()
		4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		
5.1.	OBJETIVO GENERAL	Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital, con el propósito de recoger información relacionada al estrés.
5.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Diagnosticar el estado actual de la dimensión psicosomática en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión emocional en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión interpersonal en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias			
N	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		
DIMENSIÓN PSICOSOMÁTICA			
<i>Dolor psicósomático</i>			
Sugerencia			
1	trabajador(a) tiene dolores de cabeza, cuello y espalda	A(X) D ()	
2	trabajador(a) presenta dolores en los músculos del cuerpo	A(X) D ()	
3	trabajador(a) presenta dolores en el estómago y el corazón	A(X) D ()	
<i>Respuesta psicósomática</i>			
4	trabajador(a) se siente cansado cuando realiza sus actividades	A(X) D ()	
5	trabajador(a) sufre de insomnio o dificultades para dormir	A(X) D ()	
6	trabajador(a) sufre de resfríos y alergias	A(X) D ()	
DIMENSIÓN EMOCIONAL			
<i>Sobrecarga emocional</i>			
7	trabajador(a) siente que todo le molesta y le pone furioso	A(X) D ()	
8	el trabajador(a) tiene dificultad para controlar sus preocupaciones y miedos	A(X) D ()	
9	trabajador(a) se siente triste	A(X) D ()	
<i>Sentimientos vacíos</i>			
10	trabajador(a) se siente solo y vacío	(X) D ()	
11	trabajador(a) se siente alejado de las personas que quiere	(X) D ()	
DIMENSIÓN CONDUCTUAL			
<i>Ausentismo</i>			
12	el trabajador(a) tiene dificultad para cumplir con sus responsabilidades	(X) D ()	
13	trabajador(a) suele faltar al trabajo	(X) D ()	
14	rendimiento del trabajador(a) en su labor ha disminuido	(X) D ()	
<i>Actitud desfavorable</i>			
15	el trabajador(a) tiene una actitud negativa o pesimista frente a la vida	(X) D ()	
16	trabajador(a) suele alzar la voz en sus conversaciones	(X) D ()	

17	trabajador(a) consume café, tabaco, alcohol o fármacos		
Dimensión Interpersonal			
<i>Aislamiento</i>			
18	Las relaciones interpersonales del trabajador(a) son frías y distantes	(X) D ()	
19	El trabajador(a) evita a las personas debido a su forma de ser	(X) D ()	
20	El trabajador(a) suele alejarse de sus familiares y amigos	(X) D ()	
<i>Conflicto social</i>			
21	El trabajador(a) tiene problemas con sus compañeros de trabajo	(X) D ()	
22	El trabajador(a) suele discutir con sus familiares cercanos	(X) D ()	
PROMEDIO OBTENIDO		A(X) D ()	
COMENTARIOS GENERALES			
OBSERVACIONES			




Instrumento: Cuestionario de Estrés

Experto 2

Cuestionario de estrés dirigido a los trabajadores de una Municipalidad Distrital.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Esmeralda Suclupe Bances
2	PROFESIÓN	Psicología
	ESPECIALIDAD	Psicóloga Clínica
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	15 años
	CARGO	Psicóloga Responsable de unidad adulto del CESMC- CHICLAYO
Título de la investigación: Programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Pamela Bright Risco Torres
3.2.	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Psicología Clínica
4	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista ()
		2. Cuestionario (X)
		3. Lista de Cotejo ()
		4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		
5.1.	OBJETIVO GENERAL	Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital, con el propósito de recoger información relacionada al estrés.
5.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Diagnosticar el estado actual de la dimensión psicosomática en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión emocional en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

	Diagnosticar el estado actual de la dimensión conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
	Diagnosticar el estado actual de la dimensión interpersonal en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias			
N	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		
DIMENSIÓN PSICOSOMÁTICA			
<i>Dolor psicosomático</i>			
Sugerencia			
1	Presentas dolores de cabeza, cuello y espalda	A(X) D ()	
2	Tienes dolores en los músculos del cuerpo	A(X) D ()	
3	Presentas dolores en el estómago y el corazón	A(X) D ()	
<i>Respuesta psicosomática</i>			
4	Te sientes cansado cuando realizas tus actividades	A(X) D ()	
5	Sufres de insomnio o dificultades para dormir	A(X) D ()	
6	Sufres de resfríos y alergias	A(X) D ()	
DIMENSIÓN EMOCIONAL			
<i>Sobrecarga emocional</i>			
7	Sientes que todo te molesta y te pone furioso	A(X) D ()	
8	Tienes dificultad para controlar tus preocupaciones y miedos	A(X) D ()	
9	Te sientes triste	A(X) D ()	
<i>Sentimientos vacíos</i>			
10	Te sientes solo y vacío	(X) D ()	
11	Te sientes alejado de las personas que quieres	(X) D ()	
DIMENSIÓN CONDUCTUAL			
<i>Ausentismo</i>			
12	Tienes dificultad para cumplir con tus responsabilidades	(X) D ()	
13	Sueles faltar al trabajo	(X) D ()	
14	Tu rendimiento en el trabajo ha disminuido	(X) D ()	

<i>Actitud desfavorable</i>			
15	Tienes una actitud negativa o pesimista frente a la vida	(X) D ()	
16	Sueles alzar la voz en tus conversaciones	(X) D ()	
17	Consumes café, tabaco, alcohol o fármacos		
Dimensión Interpersonal			
<i>Aislamiento</i>			
18	Tus relaciones interpersonales son frías y distantes	(X) D ()	
19	Evitas a las personas debido a tu forma de ser	(X) D ()	
20	Sueles alejarte de tus familiares y amigos	(X) D ()	
<i>Conflicto social</i>			
21	Tienes problemas con tus compañeros de trabajo	(X) D ()	
22	Sueles discutir con tus familiares cercanos	(X) D ()	
PROMEDIO OBTENIDO		A(X) D ()	
COMENTARIOS GENERALES			
OBSERVACIONES			


 Esmeralda Suárez Bando
 PSICÓLOGA
 S.P.S. 13305

Experto 2

Cuestionario de estrés dirigido a los trabajadores de una Municipalidad Distrital.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Esmeralda Suclupe Bances
2	PROFESIÓN	Psicología
	ESPECIALIDAD	Psicóloga Clínica
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	15 años
	CARGO	Psicóloga Responsable de unidad adulto del CESMC- CHICLAYO
Título de la investigación: Programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Pamela Brigit Risco Torres
3.2.	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Psicología Clínica
4	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista ()
		2. Cuestionario (X)
		3. Lista de Cotejo ()
		4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		
5.1.	OBJETIVO GENERAL	Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital, con el propósito de recoger información relacionada al estrés.
5.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Diagnosticar el estado actual de la dimensión psicosomática en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión emocional en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión interpersonal en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias

N	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		
DIMENSIÓN PSICOSOMÁTICA			
<i>Dolor psicossomático</i>			
Sugerencia			
1	El trabajador(a) tiene dolores de cabeza, cuello y espalda	A(X) D ()	
2	El trabajador(a) presenta dolores en los músculos del cuerpo	A(X) D ()	
3	El trabajador(a) presenta dolores en el estómago el corazón	A(X) D ()	
<i>Respuesta psicossomática</i>			
4	El trabajador(a) se siente cansado cuando realiza sus actividades	A(X) D ()	
5	El trabajador(a) sufre de insomnio o dificultades para dormir	A(X) D ()	
6	El trabajador(a) sufre de resfríos y alergias	A(X) D ()	
DIMENSIÓN EMOCIONAL			
<i>Sobrecarga emocional</i>			
7	El trabajador(a) siente que todo le molesta y le pone furioso	A(X) D ()	
8	El trabajador(a) tiene dificultad para controlar sus preocupaciones y miedos	A(X) D ()	
9	El trabajador(a) se siente triste	A(X) D ()	
<i>Sentimientos vacíos</i>			
10	El trabajador(a) se siente solo y vacío	(X) D ()	
11	El trabajador(a) se siente alejado de las personas que quiere	(X) D ()	
DIMENSIÓN CONDUCTUAL			
<i>Ausentismo</i>			
12	El trabajador(a) tiene dificultad para cumplir con sus responsabilidades	(X) D ()	
13	El trabajador(a) suele faltar al trabajo	(X) D ()	

14	rendimiento del trabajador(a) en su labor ha disminuido	(X) D ()	
Actitud desfavorable			
15	El trabajador(a) tiene una actitud negativa o pesimista frente a la vida	(X) D ()	
16	El trabajador(a) suele alzar la voz en sus conversaciones	(X) D ()	
17	El trabajador(a) consume café, tabaco, alcohol o fármacos		
Dimensión Interpersonal			
Aislamiento			
18	Las relaciones interpersonales del trabajador(a) son frías y distantes	(X) D ()	
19	El trabajador(a) evita a las personas debido a su forma de ser	(X) D ()	
20	El trabajador(a) suele alejarse de sus familiares y amigos	(X) D ()	
Conflicto social			
21	El trabajador(a) tiene problemas con sus compañeros de trabajo	(X) D ()	
22	El trabajador(a) suele discutir con sus familiares cercanos	(X) D ()	
PROMEDIO OBTENIDO		A(X) D ()	
COMENTARIOS GENERALES			
OBSERVACIONES			


 Esmeralda Suelupe Bana
 PSICÓLOGA
 S.P.S.P. 13305

Instrumento: Cuestionario de Estrés

Experto 3

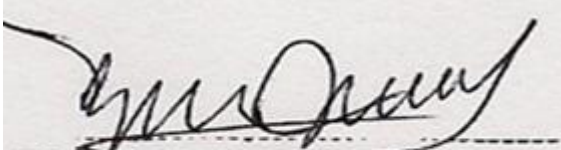
Cuestionario de estrés dirigido a los trabajadores de una Municipalidad Distrital.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Ps. Blanca M. Rojas Jiménez
2	PROFESIÓN	Psicóloga
	ESPECIALIDAD	Psicología clínica y de la salud
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	30 años
	CARGO	Docente Universidad Señor de Sipán Docente Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Psicóloga del Hospital Regional Lambayeque Responsable del Centro Psicológico KRYSER
Título de la investigación: Programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Pamela Brighit Risco Torres
3.2.	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Psicología Clínica
4	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista ()
		2. Cuestionario (X)
		3. Lista de Cotejo ()
		4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		
5.1.	OBJETIVO GENERAL	Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital, con el propósito de recoger información relacionada al estrés.

5.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Diagnosticar el estado actual de la dimensión psicosomática en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión emocional en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión interpersonal en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias			
N	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		
DIMENSIÓN PSICOSOMÁTICA			
<i>Dolor psicosomático</i>			
Sugerencia			
1	resentas dolores de cabeza, cuello y espalda	A(X) D ()	
2	enes dolores en los músculos del cuerpo	A(X) D ()	
3	resentas dolores en el estómago y el corazón	A(X) D ()	
<i>Respuesta psicosomática</i>			
4	e sientes cansado cuando realizas tus actividades	A(X) D ()	
5	afres de insomnio o dificultades para dormir	A(X) D ()	
6	afres de resfríos y alergias	A(X) D ()	
DIMENSIÓN EMOCIONAL			
<i>Sobrecarga emocional</i>			
7	entes que todo te molesta y te pone furioso	A(X) D ()	
8	enes dificultad para controlar tus preocupaciones y miedos	A(X) D ()	
9	e sientes triste	A(X) D ()	
<i>Sentimientos vacíos</i>			
10	e sientes solo y vacío	(X) D ()	
11	e sientes alejado de las personas que quieres	(X) D ()	
DIMENSIÓN CONDUCTUAL			
<i>Ausentismo</i>			

12	enes dificultad para cumplir con tus responsabilidades	(X) D ()	
13	ueles faltar al trabajo	(X) D ()	
14	u rendimiento en el trabajo ha disminuido	(X) D ()	
Actitud desfavorable			
15	enes una actitud negativa o pesimista frente a la vida	(X) D ()	
16	ueles alzar la voz en tus conversaciones	(X) D ()	
17	onsumes café, tabaco, alcohol o fármacos		
Dimensión Interpersonal			
Aislamiento			
18	as relaciones interpersonales son frías y distantes	(X) D ()	
19	evitas a las personas debido a tu forma de ser	(X) D ()	
20	ueles alejarte de tus familiares y amigos	(X) D ()	
Conflicto social			
21	enes problemas con tus compañeros de trabajo	(X) D ()	
22	ueles discutir con tus familiares cercanos	(X) D ()	
PROMEDIO OBTENIDO		A(X) D ()	
COMENTARIOS GENERALES			
OBSERVACIONES			



Blanca M. Rojas Jiménez
PSICOLOGA
C.Ps.P. 2514

Experto 3

Cuestionario de estrés dirigido a los trabajadores de una Municipalidad Distrital.

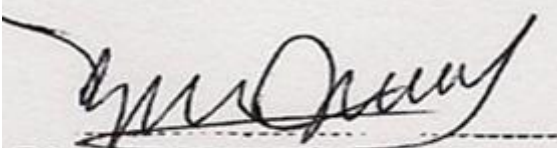
1. NOMBRE DEL JUEZ		Ps. Blanca M. Rojas Jiménez
2	PROFESIÓN	Psicóloga
	ESPECIALIDAD	Psicología clínica y de la salud
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	30 años
	CARGO	Docente Universidad Señor de Sipán Docente Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Psicóloga del Hospital Regional Lambayeque Responsable del Centro Psicológico KRYSER
Título de la investigación: Programa Cognitivo Conductual para disminuir los niveles de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Pamela Brighit Risco Torres
3.2.	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Psicología Clínica
4	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista ()
		2. Cuestionario (X)
		3. Lista de Cotejo ()
		4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		
5.1.	OBJETIVO GENERAL	Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso Cognitivo Conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital, con el propósito de recoger información relacionada al estrés.
5.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Diagnosticar el estado actual de la dimensión psicosomática en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
		Diagnosticar el estado actual de la dimensión emocional en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

	Diagnosticar el estado actual de la dimensión conductual en trabajadores de una Municipalidad Distrital.
	Diagnosticar el estado actual de la dimensión interpersonal en trabajadores de una Municipalidad Distrital.

continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias

DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO			
DIMENSIÓN PSICOSOMÁTICA			
<i>Dolor psicósomático</i>		Sugerencia	
1	trabajador(a) tiene dolores de cabeza, cuello y espalda	A(X) D ()	
2	trabajador(a) presenta dolores en los músculos del cuerpo	A(X) D ()	
3	trabajador(a) presenta dolores en el estómago y el corazón	A(X) D ()	
<i>Respuesta psicósomática</i>			
4	trabajador(a) se siente cansado cuando realiza sus actividades	A(X) D ()	
5	trabajador(a) sufre de insomnio o dificultades para dormir	A(X) D ()	
6	trabajador(a) sufre de resfríos y alergias	A(X) D ()	
DIMENSIÓN EMOCIONAL			
<i>Sobrecarga emocional</i>			
7	trabajador(a) siente que todo le molesta y le pone furioso	A(X) D ()	
8	trabajador(a) tiene dificultad para controlar sus preocupaciones y miedos	A(X) D ()	
9	trabajador(a) se siente triste	A(X) D ()	
<i>Sentimientos vacíos</i>			
10	trabajador(a) se siente solo y vacío	(X) D ()	
11	trabajador(a) se siente alejado de las personas que quiere	(X) D ()	
DIMENSIÓN CONDUCTUAL			
<i>Ausentismo</i>			

12	El trabajador(a) tiene dificultad para cumplir con sus responsabilidades	(X) D ()	
13	El trabajador(a) suele faltar al trabajo	(X) D ()	
14	El rendimiento del trabajador(a) en su labor ha disminuido	(X) D ()	
Actitud desfavorable			
15	El trabajador(a) tiene una actitud negativa o pesimista frente a la vida	(X) D ()	
16	El trabajador(a) suele alzar la voz en sus conversaciones	(X) D ()	
17	El trabajador(a) consume café, tabaco, alcohol o fármacos		
Dimensión Interpersonal			
Aislamiento			
18	Las relaciones interpersonales del trabajador(a) son frías y distantes	(X) D ()	
19	El trabajador(a) evita a las personas debido a su forma de ser	(X) D ()	
20	El trabajador(a) suele alejarse de sus familiares y amigos	(X) D ()	
Conflicto social			
21	El trabajador(a) tiene problemas con sus compañeros de trabajo	(X) D ()	
22	El trabajador(a) suele discutir con sus familiares cercanos	(X) D ()	
PROMEDIO OBTENIDO		A(X) D ()	
COMENTARIOS GENERALES			
OBSERVACIONES			


 Blanca M. Rojas Jiménez
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 2514

ANEXO 05: CONSENTIMIENTO INFORMADO



ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

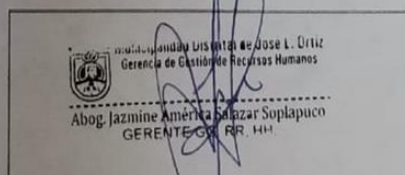
Institución: Municipalidad Distrital de Jose Leonardo Ortiz

Investigador: Pamela Bright Risco Torres

Título: “PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR LOS NIVELES DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL”.

Yo, Ger. **JAZMINE AMERICA SALAZAR SOPLAPUCO** identificado con DNI 42062786, gerente de la Municipalidad Distrital de Jose Leonardo Ortiz, AUTORIZO a la Lic. Pamela Bright Risco Torres, licenciada en psicología, para que proceda con la aplicación de encuestas y/o instrumentos a los trabajadores de la presente institución, para posteriormente invitarlos a participar de manera voluntaria en la investigación titulada: “PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR LOS NIVELES DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL”.

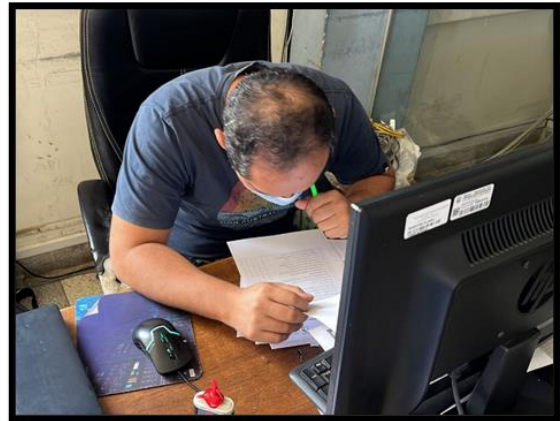
Jose Leonardo Ortiz, 23 de Jun. de 2022



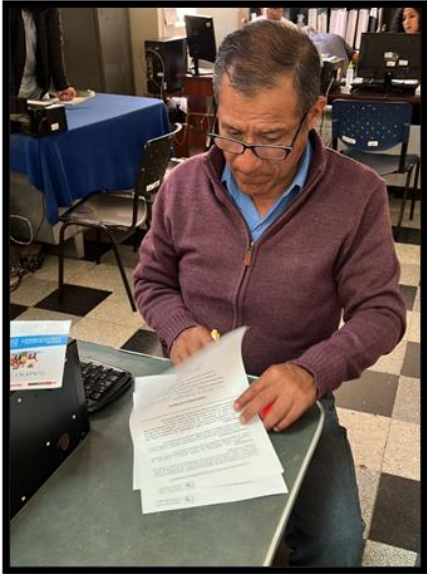
ANEXO 06: EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN.

FASE I: Diagnóstico

Parte de los trabajadores realizando el pre test:

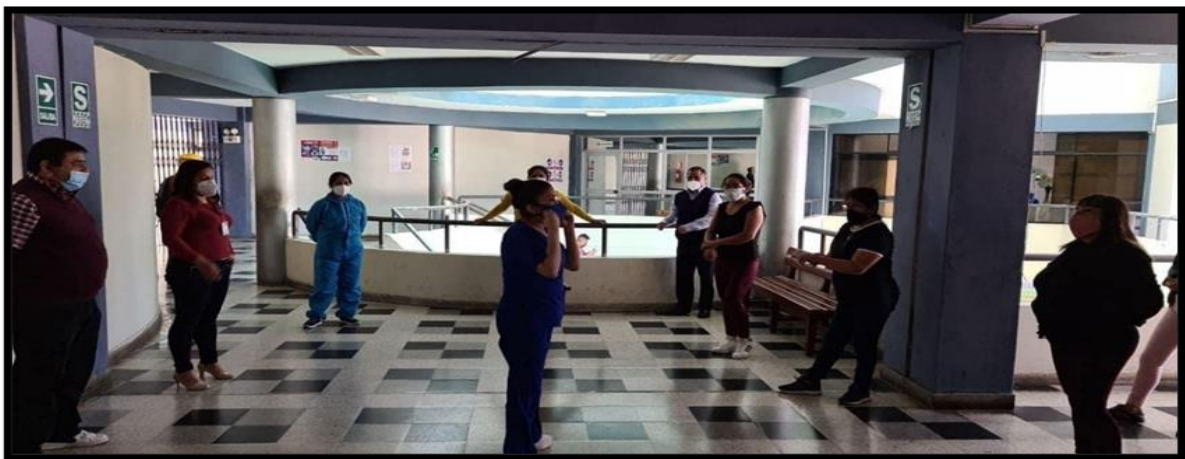


Supervisores respondiendo el pre test relacionado a los trabajadores:



Fase III: Planeación Estratégica

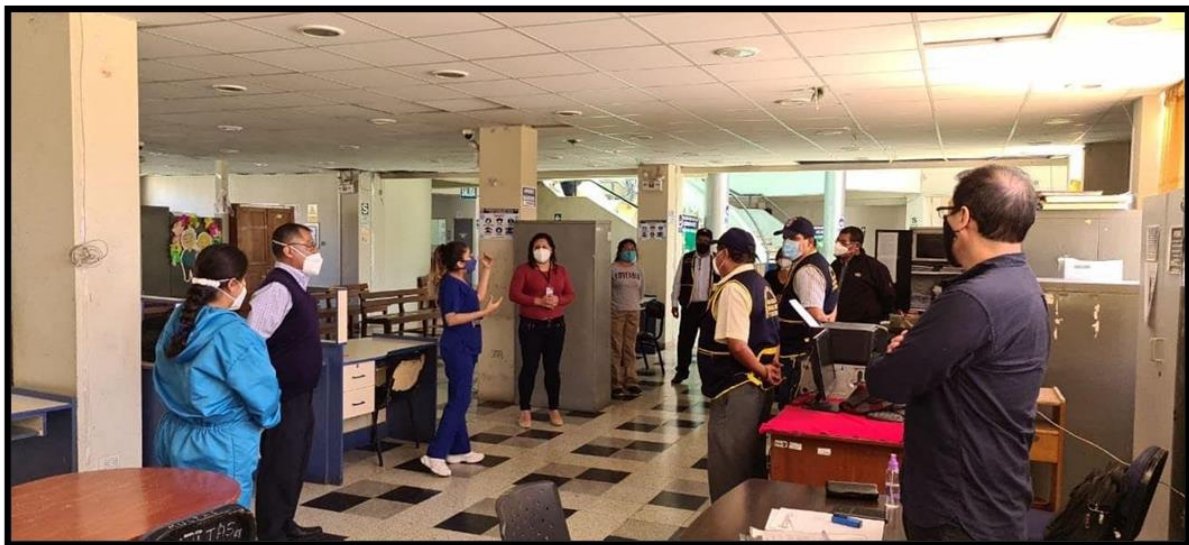
Etapa I: Apertura al proceso cognitivo conductual



Etapa II: Gestión de recursos para la Dimensión Psicosomática.



Etapas III: Gestión de recursos para la Dimensión Emocional



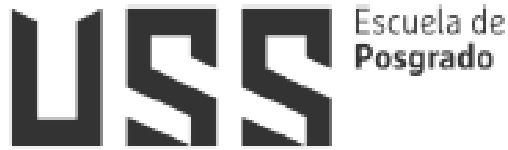
Etapas IV: Facilitar recursos para la Dimensión Conductual



Etapa V: Gestionar recursos para la Dimensión Interpersonal



ANEXO 07: ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE TESIS

Yo, ALFREDO CARLOS MANUEL RENDON ALVARADO, docente de la Escuela de Posgrado - USS y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 316-2022/EPG-USS, del estudiante RISCO TORRES PAMELA BRIGHT, titulada "PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA DISMINUIR LOS NIVELES DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL" de la Maestría EN PSICOLOGÍA CLÍNICA.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 8%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud.

Por lo que, concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N°221-2019/ PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

CHICLAYO, 26 DE ENERO DE 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alfredo Rendon Alvarado', written over a horizontal line.

MS. ALFREDO CARLOS MANUEL RENDON ALVARADO

DNI N° 70083765