



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

**Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de
un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en intervención Psicológica**

AUTORA:

Br. Maritere Paola León Carrión (ORCID: 0000-0002-0788-8263)

ASESOR:

Dr. Ericson Felix Castillo Saavedra (ORCID: 0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos de intervención psicológica

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por la fuerza que me brinda cada día.

A mis padres por el apoyo que me brindaron desde un inicio, y me apoyaron para poder culminar esta etapa académica.

A mi familia, quienes me demostraron su apoyo en todo momento.

Maritere León Carrión

Agradecimiento

Agradecer a mi asesor Ericson Castillo Saavedra por la dedicación y apoyo brindado, quien por sus conocimientos ha hecho que sea posible.

También a los docentes que aportaron sus conocimientos durante toda mi carrera profesional.

La autora

Página de jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, León Carrión Maritere Paola, estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019” presentado en 91 folios presentando para la obtención del grado académico de Maestra en intervención psicológica, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente todas las citas textuales o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Nuevo Chimbote, 17 de enero del 2020



Br. Maritere León Carrión
DNI: 70106874

Índice

	Página.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Población y muestra	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	18
2.6 Método de análisis de datos	18
2.7 Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	35
Anexo 01: Matriz de consistencia lógica de la investigación	36
Anexo 02: Cuestionario de estrés laboral jss	37
Anexo 03: Resultados de la validación del instrumento	40
Anexo 04: Autorización	56
Anexo 05: Base de datos de la variable de estrés laboral	57
Anexo 06: Artículo científico	70
Anexo: 07: Autorización de publicación del artículo científico	77
Anexo 08: Pantalla de Turnitin	78
Anexo 09: Acta de originalidad de tesis	79

Anexo 10: Formulación de autorización de publicación electrónica de las tesis	80
Anexo 11: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.	81

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de estrés laboral antes de aplicar el programa de desarrollo bienestar emocional	20
Tabla 2 Niveles de estrés laboral después de aplicar el programa de desarrollo de bienestar emocional	21
Tabla 3 Analisis de la influencia de un programa de desarrollo de bienestar emocional del estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.	22

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de un programa de desarrollo de bienestar emocional en el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019. Para la metodología de tipo de estudio pre experimental, se trabajó con 10 trabajadores y se recolectaron los datos basados en el cuestionario de Estrés laboral JSS para así realizar el programa adecuado. En el análisis realizado en el pretest (122,76) y posttest (58,53) se obtuvo una respuesta favorable de los participantes, y se evidenció de forma significativa en el beneficio del programa de bienestar emocional en la disminución del estrés laboral. Se concluye, el programa de desarrollo de bienestar emocional disminuyó el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019.

Palabras clave: Estrés laboral, bienestar emocional, bienestar psicológico.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of an emotional wellbeing development program on occupational stress in workers of a health post in Nuevo Chimbote 2019. For the methodology of the type of pre-experimental study, 10 workers were worked on and They collected the data based on the JSS Work Stress questionnaire in order to carry out the appropriate program. In the analysis carried out in the pretest (122.76) and posttest (58.53) a favorable response was obtained from the participants, and it was significantly evidenced in the benefit of the emotional well-being program in the reduction of work stress. It is concluded, the emotional wellbeing development program reduced work stress in workers of a 2019 New Chimbote health post.

Keywords: Work stress, emotional well-being, psychological well-being.

I. INTRODUCCIÓN

Según Spielberger y Vagg (2010) en los últimos tiempos se ha sido testigos de variación sustanciales en la asociación, con importantes implicaciones para el mundo del trabajo y de las relaciones laborales. La innovación de los sistemas de obtención y gestión, las consecuencias sobre los vínculos en personas, separadas de la presión hacia la competitividad, el progreso tecnológico y la globalización de capital, entre otros elementos, han provocado que el problema del estrés laboral adquiriera una particular videncia y suscite un importante interés social.

Sin duda, se puede decir que el estrés laboral actualmente afecta en las actividades y rendimientos de los trabajadores que laboran en diferentes instituciones estatales o privadas, incluso también afecta en la vida personal.

A nivel internacional encontramos a:

Londoño (2019), presentó un artículo relacionado al estrés laboral en la ciudad de Medellín - Colombia. Utilizando así un enfoque cuantitativo, teniendo del mismo modo como objetivo realizar un análisis estadístico, aplicando así el Inventario de Estrés laboral JSS. Como primera parte se puede demostrar que la escala de intensidad, lo cual el factor presión consiguió la mayor puntuación ($M=28.14$). A la vez para la escala de frecuencia del estrés laboral, se obtuvo ($M= 45.41$) la mayor puntuación en el factor organizacionales. A deterioro de soporte social prevalece en los resultados, esto quiere decir, que la familia no siempre tiende a ocasionar el estrés que se origina en el ambiente laboral.

Kelly (2019) en su artículo Enfermera líder Burnout, Satisfacción y trabajo – Vida balance, lo cual tuvo como objetivo examinar e informar el agotamiento, trauma secundario y la satisfacción de la compasión en enfermeras líderes en cuidado intensivos. La escala de calidad de vida profesional fue para 29 enfermeras de hospitales en 1 sistema de salud y 17 de dos hospitales, la cual se participó en entrevistas cualitativas. Como resultado se obtuvo todos los niveles de enfermeras líderes deben abordar el riesgo de agotamiento y pueden hacerlo a través de distintas estrategias de resiliencia individuales y organizacionales.

Smith, Hughes, DeJoy y Dyal (2018) en su revista mencionas que el enfoque principal de este estudio es delinear las relaciones entre el estrés, los conflictos entre el trabajo y la familia. Se recopilaron datos de bomberos profesionales en el suroeste de los

estados Unidos. El análisis de ruta, que permite el modelador simultaneo para evaluar las relaciones entre el estrés laboral, el conflicto trabajo y familia. Los análisis indicaron que tanto el estrés laboral como el conflicto trabajo-familia predijeron el agotamiento e influyeron negativamente en el cumplimiento del equipo de protección persona, el cumplimiento de las prácticas de seguridad en el trabajo, la comunicación y los informes de seguridad.

Havens (2018) ejecutó un artículo con el objetivo para mejorar los resultados de calidad y eficiencia para los pacientes y los hospitales. El método que utilizó fue unas encuestas que midieron la coordinación relacional entre enfermeras y otros tipos de proveedores, así como 5 hospitales comunitarios de cuidado agudos, las que fueron completadas por RN de atención directa. Como resultados la coordinación relacional se relacionó significativamente con una mayor satisfacción laboral. Concluyendo así que el bienestar de las enfermeras si existe coordinación relacional.

Loerbroks, Ding, Han, Wang, Wu, et al. (2017) mencionaron en su investigación que aborda los vínculos entre el estrés laboral o el estrés familiar con asma está limitada por evidencia inconsistente, la falta de consideración de la exposición combinada al estrés laboral y al estrés familiar, y su enfoque principal en las poblaciones de estudio occidentales. Utilizando así datos transversales recopilados en 2015 entre 7816 mujeres de cinco grupos profesionales en cinco ciudades chinas. El estrés laboral se midió mediante el cuestionario de 10 items de desequilibrio esfuerzo- recompensa. Y como resultado tanto el estrés como el alto estrés familiar se asociaron con asma. En conclusión el presente estudio sugiere que tanto el estrés laboral como el estrés familiar están positivamente asociados con el asma en China.

Moyer, Aziz y Wuensch (2017) realizó este artículo con el objetivo de examinar las relaciones entre la adicción al trabajo, el capital psicológico y el agotamiento. Encuestando a 400 profesores y personal de una universidad del sudeste. En cuanto a los resultados los autores sugirieron que los empleados se beneficiarían si consideran los efectos negativos de la inversión de trabajo pesado y mantener una cultura sobresaliente del comportamiento.

Este artículo de investigación exploró antecedentes de una conducta inadecuada en el trabajo, lo cual se trabajó a través de Burnout, la inteligencia emocional y la justicia organizacional. Con una muestra heterogénea evaluando así a 243 trabajadores, queriendo

así confirmar el efecto de mediación; empleándose también el modelador de ecuaciones estructurales, confirmando la hipótesis y conocimientos. Como resultados se obtuvo un 21.11% de la varianza, por lo tanto no es problemático, también se utilizó el paquete Software AMOS según Shkoler y Tziner (2017)

La mayoría de estudios hasta la fecha se han centrado en los efectos del estrés laboral en el entorno de enfermería. Este estudio buscó determinar si el estrés personal es un predictor más significativo de agotamiento, satisfacción laboral y salud general que el estrés laboral. De las 1200 enfermeras seleccionadas al azar para participar en el estudio, 895 acordaron completar seis cuestionarios durante 3 semanas. Los resultados revelaron que el estrés personal es un mejor predictor de agotamiento y salud general que la satisfacción laboral, que se predice mejor por el estrés laboral. Las estrategias de afrontamiento y las estrategias de personal deben evaluarse dentro de los contextos en desarrollo, como Sudáfrica, para determinar su efectividad según Khamisa, Peltzer, Llic y Oldenburg (2017).

Grover, Teo, Pick y Roche (2016) basándose en el modelo de recursos de demanda de trabajo, este estudio examina las diferentes formas en que el recurso personal de atención plena reduce el estrés. El modelo de ecuaciones estructurales basado en datos de 415 enfermeras Australianas muestra que la atención plena se relaciona directa y negativa en el estrés laboral, las percepciones de las demandas emocionales, además de amortiguar la relación de las demandas emocionales con el estrés psicológico. Este estudio contribuye a la literatura al emplear análisis para la tarea de desempeñar cómo funcionan los recursos personales dentro del modelo.

Loerbroks, Cho, Dollard, Zou, Fischer, et al. (2016) es su investigación la evidencia epidemiológica sugiere que el estrés laboral está asociado con la ideación suicida. Sin embargo, solo unos pocos estudios en esta área se han basado en modelos teóricos de estrés laboral bien establecidos. La utilización de tales modelos permite evaluaciones basadas en la teoría e intervenciones en el lugar de trabajo. Dado que la evidencia sobre la relación de esos modelos con los resultados relacionados con el suicidio actualmente no es concluyente notablemente escasa nuestro objetivo fue proporcionar evidencia adicional o inicial. En conclusión el estudio proporciona evidencia sólida en una asociación positiva entre el estrés laboral.

Yan y Xie (2016) En esta investigación se examina el efecto del estrés laboral de los auditores sobre la calidad de la auditoría como resultado del estrés laboral de los auditores, existe una asociación negativa significativa entre el estrés laboral y la calidad de la auditoría en las auditorías iniciales de nuevos clientes y la percepción del estrés laboral depende de las características de las características individuales de los auditores. La cual se sugiere más importancia al estrés laboral de los auditores y racionalicen su asignación de recursos de auditoría para garantizar una alta calidad de auditoría.

Lin, Lin, Cheng, Wu y Ou-Yang (2016) en su estudio tuvieron como objetivo examinar la relación entre el estrés laboral y la depresión. La cual fue con 144 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos pediátricos de 7 hospitales docentes en el sur de Taiwan reclutadas como participantes. Los datos fueron recolectados mediante cuestionarios estructurados. Los resultados indicaron que después de controlar las variables, el estrés laboral y el agotamiento ocupacional con el nivel de depresión fueron positivas. Además, el agotamiento profesional puede ejercer un efecto en la relación entre el estrés laboral y el nivel de depresión. En conclusión este estudio proporciona información sobre el estrés laboral, el agotamiento ocupacional y el nivel de depresión.

Erkutlu y Chafra (2016) ejecutaron una investigación con el propósito de que examinen la relación entre el liderazgo benevolente y el bienestar psicológico, comprobando así los roles moderadores de la seguridad psicológica y el cumplimiento del contrato psicológico en esa relación. Los datos implican a 1009 empleados de 23 hoteles de cinco estrellas en Turquía. Teniendo así como resultado que hubo una significancia entre BL y PWB de los empleados, también cuando el bienestar era más fuerte cuando el PS era más alto que cuando era más bajo. Finalmente los resultados de este estudio indicaron que el estado del contrato psicológico es muy significativo del bienestar psicológico.

El propósito de esta investigación es averiguar las relaciones que implican incumplimiento, justicia organizacional y bienestar emocional. Basándose en datos cuantitativos seleccionados con el cuestionario que incluye escalas psicométricas validadas sobre incumplimientos, justicia y bienestar, se ejecutó a 620 trabajadores técnicos y de taller a tiempo completo en una compañía de vehículos. Con esta investigación se concluye una mejor comprensión con los trabajadores en cuanto a sus relaciones entre cumplimientos, justicia y bienestar según Cassar y Buttigieg (2015)

Frone (2015) en este presente estudio se desarrolló y probó un modelo de mediación moderada del estrés laboral y el consumo de alcohol. El modelo propone que la exposición laboral puede aumentar tanto el efecto negativo y esta de tensión puede motivar posteriormente el uso de alcohol. Los datos fueron recolectados de una muestra de probabilidad nacional de 2808 trabajadores estadounidenses. Apoyando el modelo, los resultados indicaron que la exposición al estresor laboral estaba relacionada condicionalmente a través del afecto negativo al uso excesivo de alcohol entre hombres y mujeres que tenían fuertes expectativas de reducción de la tensión de alcohol y al consumo de alcohol después del trabajo entre los hombres que tenían fuertes expectativas de reducción de tensión. Además, la exposición al estrés laboral se relacionó condicionalmente a través de la fatiga. Los resultados tienen aplicación en la identificación de individuos con mayor riesgo de consumo problemático de alcohol y son relevantes para la seguridad en el lugar de trabajo y para el diseño de intervenciones apropiadas.

Basinska, Wiciak y Daderman (2014) realizaron la investigación con el objetivo de ver si la profesión policial está asociada con el riesgo psicosocial. La relación entre la fatiga y el agotamiento a menudo afectan a los agentes de policía y que suelen afectar el funcionamiento de la organización y la seguridad pública. La investigación se realizó con 169 oficiales de policía (26 mujeres), ejecutando así una batería de prueba que evaluó la fatiga aguda, el agotamiento y las emociones. Como resultados se muestran que las emociones son asociadas a cambios en la motivación laboral.

Los proveedores de cuidado infantil se enfrentan a múltiples factores estresantes relacionados con el trabajo, sin embargo a diferencia de otras profesiones de cuidar niños, la investigación examina a los proveedores de cuidado infantil es escasa y hay poca información para informar prácticas y políticas para apoyar a los proveedores de cuidado infantil. Un total de 26 proveedores en el hogar y en el centro participaron en siete grupos focales en el centro de Texas. Los temas de los grupos focales identifican la interacción de los padres con el factor estresante más destacado para los proveedores, seguido de la percepción pública de los proveedores como niñeras. Los proveedores también analizaron el impacto del estrés en su bienestar personal que se manifiesta a través del agotamiento, los trastornos del sueño y la salud física menciona Faulkner, Gerstenblatt y Lee (2014).

Sonnentag, Unger y Nagel (2013) para su estudio tuvieron en cuenta a 291 trabajadores que realizan actividades en una oficina completando características de

encuestas como conflictos de tareas, conflictos de relación, desapego psicológico del trabajo estando fuera de los labores y el bienestar. Las variables de control incluyeron la carga y el control del trabajo. Finalmente se sugiere que se debe de estimular a los trabajadores a dividir las actividades que se realiza en el trabajo y en su tiempo libre.

Orama (2013), su investigación tiene como objetivo poder descubrir el estrés y el síndrome de Burnout en docentes del grado primario de Cuba. Teniendo como muestra de 621 docentes de primaria, siendo una investigación descriptiva con un diseño trasversal. Se utilizó un Cuestionario de Burnout o estrés de Maslach, en docentes del sexo masculino se relacionaba por los años ejercidos como docente en el que se notaba la debilidad emocional.

Pastor (2011) tiene como objetivo en su investigación, indicar el grado de estrés que le genera, teniendo en cuenta la cantidad de energía y tiempo para enfrentarlo, tiene como subdivisión nivel bajo, medio y alto. Las sub escalas del mismo son: presión de trabajo, de apoyo social, de realización personal y factores organizacionales. Contó con 762 personas, entre 41 años, de los cuales 411 fueron mujeres y 351 fueron hombres; eran 305 solteros, 386 casados, 30 acompañados, 18 divorciados y 10 viudos; primaria 2%, secundaria 10%, pre universitaria 30%, teniendo en cuenta como promedio de 25 años laborando, 51 % hace tareas intelectuales y el 49 % de tareas físicas. El 100% no tuvo accidentes laborales y en cuanto a los riesgos, el 74 % tuvo riesgos físicos, 86% biológicos y 71 % químicos. Como resultado en Jss Intensidad: se obtuvo en tres factores, en donde en el primer factor (organizacionales y recompensas laborales) las saturaciones más altas están en los ítems 8^a,14^a,16^a y 19^a; en el segundo factor (organizacionales) esta solo el ítem 1^a y en el tercer factor (volumen de trabajo) están en los ítems 26^a, 27^a y 28^a. En Jss Frecuencia, arrojó tres factores más altas en el primer favor (volumen de trabajo y la recompensa laborales) son los ítems 19b y 26b, luego en el segundo factor (organizacionales) son los ítems 14b y 18b, mientras que en el tercer factor (organizacionales y de conflicto) son los ítems 7b,13b y 16b.

Lee y Henderson (2006) realizaron un artículo con el objetivo de explorar los niveles de estrés ocupacional - compromiso organizacional, sus interrelaciones y sus relaciones con factores personales y organizacionales en las enfermeras administradoras. Teniendo como antecedentes que existen pocos estudios de este tipo en relación con los administradores de enfermería. Del mismo modo se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach, el Cuestionario de Compromiso Organización y una hoja de datos personales en una encuesta enviada por correo que representa el 65.6% de los miembros de la organización ejecutiva de enfermas

del estados y el 58.2% de los hospitales del estado (N=78). En conclusión, los resultados son equilibrados con otros estudios, pese a que el rol administrativo se requiere enfoques para evitar o corregir el estrés organizacional.

A nivel nacional se pudo encontrar que:

Benevente (2017) en su estudio sobre el efecto del clima organizacional y la satisfacción en el desempeño organización de los trabajadores administrativos de la universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, teniendo una población de 263 trabajadores administrativo, la metodología utilizada es explicativo con la escala Likert, en la que se encontró que el ambiente profesional si interviene en el trabajo del personal administrativos.

Valqui (2014) en su averiguación que tiene como objetivo Determinar si el Clima organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario en el año 2013, siendo una investigación descriptiva correlacional, teniendo como muestra aleatoria simple de 119 personales de un total de 170 administradores del INPE de la cede de Lima. De este modo se obtiene como resultado que, si se halla correlación entre clima profesional y el servicio laboral de los trabajadores del INPE, por ello es importante estimular el clima organización.

Marco (2012) en su tesis que tiene como título: Estilos de vida y síndrome de burnout en profesionales de enfermería del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lo cual se realizó la investigación cuantitativa de tipo correlacional conformadas por 135 enfermeras del servicio de medicina y pediatría del hospital mencionado, hallando como consecuencia que las enfermeras de dicho hospital no demuestran estilos de vida sana. Se obtuvo como resultado que el 77% de profesionales no presentaban un estilo de vida saludable, un 58% en actividad física, 58% en nutrición, 67% recreación, 62% descando, y un 52% habitos nocivos (según dimensiones). Por consiguiente, se concluye que existe un nivel alto de síndrome de burnout, existiendo relación las variables estilos de vida y síndrome de burnout.

Choque (2015). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015; teniendo como objetivo determinar y analizar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral de personal administrativo, la metodología utilizada en el estudio fue correlacional transversal,

en la que se le encontró que ha mejor clima laboral había, el desempeño administrativo personal era mejor.

Referente al marco teórico: Cía (2002) menciona que la palabra estrés es traducida a un término español del término original inglés “stress” que tiene como significado esfuerzo y demanda de energía. Estos términos designan al estrés como situaciones de exigencias, dureza y ataques a las que son sometidos el ser humano o animal, en una condición sutil o crónica.

Generalmente, el término estrés se relaciona con hábitos negativos y situaciones desagradables que afecta la salud física, social y psicológica de la persona. Es la tensión y desgaste que el individuo tiene como respuesta, dada por una serie de actividades físicas y/o psicológicas que atraviese el ser humano en su día a día.

Según Kertesz y Kerman (1985) menciona que existen diversas causas del estrés como:

Fisiológicas (individuales): pueden ser generadas por enfermedades, psicológicas: se refiere a la personalidad, crisis por la edad, las relaciones interpersonales complicadas, situaciones frustrantes de labor o estudio, ambientales (societarias): economía y cambios sociales y ambientales (físicos): temperaturas y catástrofes.

Ganster y Schaubroeck (1992) mencionan que revisando y resumiendo la literatura sobre el estrés laboral con especial énfasis en aquellos estudios que examinaron los efectos de las características del trabajo en la salud de los empleados. La evidencia indirecta sugiere fuertemente un efecto del estrés laboral, esta evidencia proviene de estudios ocupacionales que muestran diferencias en la salud y la mortalidad que no se explican por otros factores y estudios dentro del tema que demuestran un efecto causal de las experiencias laborales en las respuestas fisiológicas y emocionales. Finalmente, hacemos recomendaciones sobre cómo los investigadores organizacionales tienen más probabilidades de contribuir a este conocimiento.

Del mismo modo, los autores mencionados dividen los efectos del estrés en 3 grupos:

Efectos inmediatos: psicológicos, físicos y ambientales; efectos mediatos: enfermedades físicas, accidentes, muertes y traslado laboral y en efectos a largo plazo: estrés desarrollado a causa de enfermedades y desgaste en el trabajo.

Según Martínez (2004 como se citó en Meza, 2013) el estrés puede ser producido por diferentes factores, lo cual se tiene como incalculables reacciones que conllevan a variadas respuestas que la persona tiende a tener por alteraciones de su mismo organismo. Lo primero que se activa son las agresiones físicas como con la psíquica, lo cual conlleva que el cerebro tenga varias funciones que como resultado se manifieste importante en el estrés.

Según Bakker y Costa (2014) burnout es una mezcla de componentes negativos para el bienestar laboral, involucrando así desgaste físico, desgaste emocional y pérdida de estimulación en el campo laboral; que implica la propia capacidad del rendimiento y potencia del trabajador al desempeñarse laboralmente.

Aguirre, Vauro & Labarthe (2015) ejecutaron un estudio mencionando diferentes variables: estrés laboral, satisfacción laboral y calidad de vida; concluyendo así satisfacción laboral y todas sus dimensiones se correlacionan, queriendo decir que el componente organizacional genera el estrés que afecta el ambiente laboral de los trabajadores, de lo cual hace que se aprecie menor rendimiento y desgaste físico en el personal; percibiendo ambiente negativo y problemas causados por el estrés.

Esta contribución analiza el conocimiento actual de las asociaciones entre el estrés psicosocial en el trabajo y el comportamiento de riesgo para la salud. EL estrés psicosocial en el trabajo se mide por el modelo de control de demanda y modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa. En general, la revisión, solo apoya modestamente la hipótesis de una asociación consistente entre el estrés laboral y el comportamiento de riesgo para la salud menciona Siegrist y Rodell (2006).

El estrés a nivel organizacional se relaciona con personas compuestas por grupos, lo cual, si no se muestra una coordinación, incitaría a causar el estrés laboral como: estrategias de la institución, carga montón, recorte de personal y de presupuesto. Y los procesos organizacionales como: mala comunicación, poca retroalimentación sobre el cargo, medidas descentralizadas, situaciones laborales difíciles y peligrosas (Luthans, 2011).

Según Robbins y Coulter (2014), define la recarga laboral como la presión del cual son sometidos los trabajadores de acuerdo al puesto que ocupa, siendo así que ocurre el estrés cuando a la persona se le designa más carga laboral y/o se espera que cumpla con actividades que se le complica causándole problemas a la salud.

Según Matteson y Ivancevich (1987) refieren que controlar el estrés laboral trata de trabajadores con problemas que son consecuencias de demasiado estrés. Compuesto por tres partes, la primera parte proporciona una introducción al tema del estrés general y específicamente al trabajo, donde el estrés es un tema importante para las organizaciones y para quienes son responsables de gestionarlas. La segunda parte se centra en pautas básicas para la prevención, manejo y mejora del estrés relacionado con el trabajo. Proporciona ejemplos para evaluar en qué medida del estrés es un problema, ofrece técnicas para que las personas y las empresas puedan lidiar con el estrés disfuncional y discute las posibles ramificaciones legales del estrés laboral. La tercera parte continúa referente a la sección anterior, con énfasis en programas específicos de importancia para las organizaciones de trabajo.

Los problemas familiares es un factor para los trabajadores quienes no tienen un horario fijo en su puesto o se les presenta trabajos extras. Si bien es cierto que el problema familiar es un problema personal, no implica que no podrías llegar hasta el ámbito laboral, ya que los problemas llegan cuando el trabajador se muestra desmotivado o poco participante prolongado por alguna incomodidad familiar menciona (Reyes, 2015).

Gutiérrez (2014) menciona que también hay problemas económicos que afectan el ambiente laboral produciendo estrés, existiendo casos que el individuo con deuda se mata trabajando, ya que trabajan para pagar sus deudas. Igualmente señala que los individuos con trabajo propio se estresan porque se pretende trabajar más para que obtenga más dinero, sin darse cuenta que perjudican su salud y que como resultado gastarán el dinero, pero para las enfermedades que les provoca. Siendo así que se define el problema económico como deudas con entidades bancarias o por terceras personas la cual hace que la persona asuma responsabilidades, la cual tenga que cubrir las necesidades por falta de trabajo o de dinero. Por otra parte, también están los trabajadores que se estresan por tener que trabajar horas extras para cubrir deudas.

La motivación de la persona depende que, en el trabajo cada colaborador incluya diferentes aspectos, como: Salario, buen clima laboral, liderazgo, reglamentos, entre otras situaciones; del mismo modo también influyen el perfil del puesto que tiene el trabajador mostrando una productividad favorable según Chiavenato (2015).

Según Beverly Potter como se citó en Zamudio (2012) mientras el nivel de estrés laboral se manifieste alto, el trabajo de los colaboradores se presentará bajo, puesto que el estímulo mantendrá reducido la atención, lo cual puede llamarse aburrimiento, desgaste, desinterés, etc. No obstante, cuando se presente un nivel bajo de estrés, el desempeño será alto, ya que la tensión perjudica el rendimiento físico e intelectual de la persona. Es por ello que la persona al sentir que el estrés interfiere el desempeño laboral, muestra inconscientemente errores como: falta de interés y concentración o en muchos casos irritabilidad hacia los compañeros o labores.

Campos como se citó en Zambudio (2012) describe dos características de estrés laboral:

El episódico: es un estrés que al instante de enfrentarse o resolverse, desaparecen todos los síntomas que se originaron. Suele presentarse en trabajadores que son despedidos de su ocupación y el crónico: se presenta cuando el ambiente laboral es inadecuado, se toma decisiones importantes, etc. Se manifiesta varias veces o continuamente cuando al trabajador es sujeto a responsabilidades, por la misma situación se presenta síntomas de estrés constante. Por lo cual tiene inconvenientes en cuanto a su desempeño laboral.

Según Mejía como se citó en Meza (2013) el contenido de estrés se puede considerar que es un acontecimiento de un trascurso que se da mediante una amenaza o situación estresante hacia el sujeto, lo cual trae como síntomas diversas reacciones como respuestas que emite su organismo lo cual es representado por ansiedad, miedo, disgusto y cólera; lo cual conlleva a representa a un ser humano buscando la manera de afrontar el problema.

El síndrome de Burnout es un proceso en el que el trabajador da como respuestas el estrés e impotencia que es causada en él. Burnout es el ámbito psicológico utilizado desde 1977 por Maslach, para referirse al desgaste profesional que toleran trabajadores, debido a condiciones que exigen en muchas demandas sociales. Se caracteriza por surgir con un proceso continuo y progresivo dentro de un contexto laboral. En un proceso de interacción de variables: Emocionales (Agotamiento emocional), cognitivas (desinterés en el trabajo) y sociales.

Los signos y síntomas del Burnout son dada a modo de una respuesta generada por el estrés en el ámbito laboral de manera acumulativa y como consecuencias tiende a ser el

desgaste físico y baja autoestima. Probablemente sería causado por un estrés de tiempo prolongado de situaciones demandantes.

Los signos en la que se presenta el síndrome de Burnout es a través del agotamiento, pérdida de interés y desánimo; caracterizándose así por la pérdida de motivación, la cual hará que baje el nivel de interés en el ámbito laboral, agotamiento (físico, mental y emocional) y pérdida de energía (Imperiale,2006).

Paniagua (2016) diferencia al Burnout asociados a los síntomas en lo Psicológico como ansiedad, rasgos depresivos, enojo, sentimientos de frustración laboral y actitudes rígidas; fisiológico como el agotamiento físico, cefaleas, insomnio, disfunciones sexuales y trastornos gastrointestinales y finalmente los conductuales como la Dificultad de concentración, conductas impulsivas, hostilidad, rivalidad, conflictos, distanciamiento entre colaboradores.

En definitiva se concluye en el siguiente problema general del estudio, ¿Cuál es la influencia de un Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019?; también se consigna los siguientes problemas específicos como ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral antes de aplicar el programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019?, ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral después de aplicar el programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019? Y ¿Cuál es la diferencia en el nivel de Estrés laboral antes y después de aplicar el programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019?

Por consiguiente, se formulan los siguientes objetivos:

Objetivo general

Determinar la influencia de un programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019.

Objetivo específico

Identificar el nivel de estrés laboral antes de la aplicación del programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019

Identificar el nivel del estrés laboral después de la aplicación del programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores

Para comprobar la relación se ha formulado las siguientes hipótesis

Hipótesis general:

H.A. El programa de bienestar emocional disminuye el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.

H.O. El programa de bienestar emocional no disminuye el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo experimental, se construye el contexto y la variable independiente se manipula de manera intencional, para posteriormente observar el resultado de esta aplicación sobre la variable dependiente (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El diseño de la investigación es pre experimental, ya que se hizo una evaluación de un antes y después de la aplicación del programa a una misma población para ambos momentos (Salas, 2013).

Implica tres pasos a realizarse: La primera es la medición previa de la variable dependiente a ser estudiada (pre test), la segunda es la inducción o aplicación de la variables independiente o experimental X a los sujetos Y, por consiguiente, una nueva medición de la variable dependiente en los sujetos (post test)

$$G : O_1 - X - O_2$$

Donde:

G: Grupo pre experimental

O₁: Es la prueba de entrada o pre- test (prueba de atención y concentración) que desarrollan los jóvenes al ingresar al programa.

X: Programa de bienestar emocional

O₂: Es la prueba de salida o post- test (prueba de atención y concentración la misma)

Cuantitativo debido a que las variables se evaluarán mediante escalas.

2.2 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Indicadores
Estrés laboral	Como Robbins y Coulter (2014), define la recarga laboral como la presión del cual son sometidos los trabajadores de acuerdo al puesto que ocupa, siendo así que ocurre el estrés cuando a la persona se le designa más carga laboral y/o se espera que cumpla con actividades que se le complica causándole problemas a la salud.	La variable estrés laboral va a medir lo que es cansancio emocional, cansancio físico, agotamiento durante la hora laboral.	Presión de trabajo (pt)	2, 4, 5, 9, 11, 20, 23, 24, 25, 27	Responsabilidades forzadas
			Falta de apoyo social (fai)	6, 10, 17, 28, 29	Agotamiento laboral
			Factores organizacionales (foi)	1, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 26, 30	Ambiente laboral no saludable
			Falta de realización personal (frpi)	3, 8, 19	Pocas oportunidades de crecimiento

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población con la que se trabajó está constituida por 30 trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote.

2.3.2. Muestra

Para determinar la capacidad a la muestra, estará conformado por la siguiente población:

Población	Profesión	Total
Colaboradores	Estadísticos	30
	Laboratoristas	
	Médicos	
	Obstetras	
	Odontólogos	
	Psicólogos	

Fuente: Nómina de Trabajadores del Puesto de Salud de Nuevo Chimbote.

2.3.3. Muestreo

Para la selección del muestreo se utilizó el probabilístico, ya que se realizó al Azar simple. Siendo esta técnica manejada para que todas las personas que correspondan a la población tengan las mismas oportunidades.

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

2.4.1 Técnicas:

La técnica utilizada fue la encuesta.

2.4.2. Instrumento:

El instrumento es el cuestionario de Estrés laboral (Job Stress Survey; JSS) de Spielberger y Vagg (2010) para evaluar el estrés laboral que se encuentra tanto en mujeres como en varones.

Evalúa la intensidad y la frecuencia a la que se le provee rangos, ya que se estará midiendo lo que cada persona percibe como tal, durante los últimos 6 meses. El cuestionario se evalúa de manera individual o colectiva.

El cuestionario JSS también identifica orígenes del estrés laboral en grupos de colaboradores, y así mismo compara el nivel de estrés de cada empleado.

Consta de tres escalas y seis sub escalas las cuales son:

JS-X Índice de Estrés Laboral: En esta escala se observa el nivel que experimenta la persona en su contexto de trabajo.

JS-S Severidad del Estrés Laboral: Le muestra a la persona 30 situaciones estresantes, lo cual hará que cada puntaje sea comparado con cada uno.

JS-F Frecuencia de Estrés laboral: En esta escala indica la frecuencia dada en 6 meses, de estas 30 situaciones presentadas por el cuestionario.

No existe un límite, pero se recomienda que se complete en 15 o 20 minutos, o realizarlo de alguna manera que el evaluador no se sienta presionado. También como ya se mencionó se puede ser aplicado individual o colectivamente.

En cuanto a los puntajes, la escala de 9 puntos es cuando la situación es muy estresante, un valor intermedio de referente es 5 puntos.

2.4.3 Validez confiabilidad del instrumento

Validez:

Para realizar la validez de contenido se ejecutó con 5 profesionales con experiencias en distintas áreas, la cuales utilizaron una matriz para valorar la congruencia entre variables con el propósito de aprobar su validez ya echa también por otros profesionales. (Anexo 3)

Confiabilidad:

Se realizó a partir de los resultados de una prueba piloto que se aplicó a 10 profesionales de dicho Puesto de salud de Nuevo Chimbote. Los resultados

estadísticos determinaron un coeficiente intelectual de Cronbach de 0,94 para estrés laboral, lo cual representa un nivel muy alto. Por otro lado, también obtiene coeficiente de fiabilidad alto y superior a 0,85, por lo que se logra apreciar como satisfactorio.

2.5 Procedimiento

La investigación se realizó partiendo de la problemática de la variable de estrés profesional, enfocándose en lo que puede así originar este problema. Posteriormente se hizo la búsqueda de antecedentes y marco teórico para fundamentar la siguiente investigación, también se formuló el problema general, hipótesis y objetivos para plantear la información y poder puntualizar el método con el que se realizaría y obtener del mismo modo los resultados, concluyendo con la discusión, conclusiones y recomendaciones para el propósito de la investigación.

2.6 Método de análisis de datos

Con la información recolectada en el cuestionario de estrés laboral JSS se hizo el cálculo con los puntajes obtenidos por las preguntas correspondientes lo cual se hizo la base de datos en el Excel 2013 y de la misma manera los datos se colocaron en el programa IBM SPSS statistics versión 21.

Se sometió a la prueba de normalidad utilizándose las pruebas de kolmogorov – Smimov y Shapiro - Wilk, del mismo modo también se utilizó el programa SPSS statistic versión 2, lo cual se obtuvo como nivel de significancia alfa = 0,94. Por otra parte se utilizaron medidas estadísticas no paramétrica para obtener el nivel de significancia en la relación de los resultados del pre y post de la aplicación del programa, por lo que se empleó también la prueba de Mann Whitney. (Anexo 2)

2.7 Aspectos éticos

Durante el progreso de la investigación se empleó una solicitud dirigida al Puesto de salud de Nuevo Chimbote, para el permiso correspondiente, el cual se explicó el objetivo y beneficio de investigación.

Por otro lado, se tomó en cuenta a todos los trabajadores que laboraban sin tener ningún tipo de discriminación.

Así mismo, se respetó la confiabilidad y anonimato en cuanto a los resultados con la intención de cuidar la identidad de cada trabajador de dicha institución. Posteriormente se tomó el tiempo de explicar el objetivo y beneficios de la aplicación a cada uno, obteniendo así la mejoría en cuando al ambiente laboral.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles	Pretest	
	<i>f</i>	%
Bajo	12	40
Medio	9	30
Alto	9	30
Total	30	100

Niveles de estrés laboral antes de aplicar el programa de bienestar emocional

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación:

En la tabla 1 se observa que los porcentajes de los niveles de estrés laboral, en el pretest el 40% se ubica en el nivel bajo y un 30% en el nivel medio y alto, que poseen los trabajadores del personal de salud y área administrativa, que fueron partícipes de la investigación.

Tabla 2

Niveles de estrés laboral después de aplicar el programa de bienestar emocional

Niveles	Postest	
	<i>f</i>	%
Bajo	6	20
Medio	17	56.7
Alto	7	23.3
Total	30	100

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación:

En cuanto al postest se puede distinguir una diferencia en los porcentajes, el 56.7 se ubica en un nivel medio, el 23.3% se ubica en el nivel alto y en el nivel bajo un 20%. Esto puede evidenciar que después de la aplicación del programa hay una mejor en los niveles de estrés laboral

Tabla 3

Análisis de la influencia de un programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.

Programa de autoeficacia		
	Media	Significancia
Pretest	122.76	
Postest	58.53	(0,000<0,05)

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación:

En la tabla 3 se observa las medias de los puntajes de pretest (122.76) y postest (58.53). En donde se obtuvo que el programa de Bienestar emocional evidencia que tuvo una respuesta positiva a los trabajadores, lo cual se observó la disminución del Estrés laboral.

IV. DISCUSIÓN

El estudio obtuvo como objetivo poder determinar la influencia de un programa de desarrollo de bienestar emocional en el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.

En cuanto a la tabla 1, con respecto al nivel de estrés laboral antes de la aplicación del programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, se logró establecer que existe semejanzas entre los evaluados, se encuentra que el 40% de los encuestados se ubica en el nivel bajo y un 30% en el nivel medio y alto. Según Cía (2002) menciona que el estrés es producto de situaciones como exigencias, dureza y ataques a las que son sometidos el ser humano o animal, en una condición sutil o crónica; las cuales son encontradas en el cuestionario JSS. Gutiérrez (2008) menciona también que el estrés es una respuesta ante los cambios generados hacia la persona, presentando así el ajuste y/o cambios hacia el círculo laboral, interactuando con un ambiente de trabajo desunido e individuos inestable. Los problemas son provocados mayormente por problemas psicológicos, situaciones productos por dificultades, esto llevaría a que el entorno profesional actúe así como los causantes de las situaciones Martínez (2006). En la presente investigación también podemos confirmar la teoría de Paniagua (2016) en la que menciona aspectos asociados al síndrome de Burnout, en la que se puede mencionar que en el área psicológico, la persona mostrará ciertos síntomas como rasgos depresivos, enojo, ansiedad, enojo, entre otros; también en el aspecto físico se manifestará a una persona con agotamiento físico, insomnio, cefaleas y trastornos gastrointestinales, finalmente nos menciona a los aspectos conductuales como las dificultades en la concentración, conflictos, hostilidades y distanciamientos entre trabajadores. Asimismo, se puede observar que en el ítem 18 en la que la decisión de cada uno es muy importante por ello es muy relevante ya que la mayoría de los trabajadores marcaron como alta.

En cuanto a la tabla 2, se observa que para encontrar los niveles de estrés laboral después de aplicar el programa de bienestar emocional en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019, se encontró que se puede distinguir una diferencia en los porcentajes, el 56.7 se ubica en un nivel medio, el 23.3% se ubica en el nivel alto y en el nivel bajo un 20%. Esto puede evidenciar que después de la aplicación del programa hay una mejor en los niveles de estrés laboral. Por otro lado, esto no se pudo reflejar siempre y

cuando según Chiavenato (2015) menciona que la motivación ayuda mucho en los cambios que tiene la persona, visto que, en el trabajo cada colaborador incluye estos aspectos, como: Salario, buen clima laboral, liderazgo, reglamentos, entre otras situaciones; del mismo modo también influyen el perfil del puesto que tiene el trabajador mostrando una productividad favorable. Por otro lado, Del Hoyo (2004 citado en Machuca 2018) señala que es trascendental la promoción y el impulso de la carrera profesional que vendría siendo la proporción fundamental que la persona necesitaría para conseguir sus logros, modificando así las situaciones estresantes, las ideas de fracasos, la ansiedad, tristeza, malos tratos y presión laboral. También podemos ver en la investigación que realizó García (2017) con el objetivo de analizar el estado emocional de cada docente, de la misma manera, poder ejecutar un programa Emocional para los maestros basándose así en la psicología positiva y el bienestar de las personas, teniendo como resultado obtenido con un grupo control la comodidad de lograr resultados positivos y el bienestar emocional mediante la aplicación del programas determinado para los docentes, con el fin de que también trabajar aspectos de optimismo, la inteligencia emocional y afectos positivos; mediante esos resultados obtenidos se concluye que los maestros mantienen una buena relación laboral la cual conllevaría a considerar la existencia del síndrome de Burnout.

En cuanto a la tabla 3, se logró determinar para el análisis de la influencia del programa de bienestar emocional, observándose las medias de los puntajes de pretest (122.76) y posttest (58.53). Esto evidencia que el programa de bienestar laboral tuvo un efecto positivo hacia los participantes que fueron parte, disminuyendo así el estrés laboral con el que se cargaba en cada área de salud y administrativa. Finalmente se pudo brindar información adecuada, la cual hicieron que mejore la relación entre cada uno de los trabajadores. Añadiendo así el comentario de Guerra (2015) explicando así que el bienestar psicológico se encuentra en relación con el bienestar físico, mental y social; en otras palabras, la persona necesita tener actitudes positivas para sentirse así bien consigo mismo, separando del mismo modo las dificultades que se le presentan a su alrededor. Marco (2012) realizó también una investigación en la que como título tiene Estilos de vida y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería, de tal forma hace una empatía con la presente investigación, ya que se realizó con personal la cual se dedica al área de salud, teniendo así como resultado y confirmando que dicho personal de salud no cuenta con un estilo de vida saludable, por tanto conllevaría a que el personal tenga malos hábitos alimenticios, poca recreación, escasas horas de descanso y horarios rotativos inadecuados;

esto confirmaría al igual que la investigación de Pastor (2011) que utilizando el instrumento JSS y teniendo como objetivo indicar el grado de estrés que les pueda generar, evaluando así la presión de trabajo, el apoyo social, lo personal y factores que influyen en la organización; de manera que se realizó con una población diferente, lo cual contó con 762 personas teniendo en cuenta la edad, el sexo, el estado civil, grado de instrucción, ocupación y tiempo laborando; en la que como resultado también se encontró que el 74% tuvo riesgos físico, 86% biológicos y 71% químicos; influyendo así que los trabajadores tuvieron puntajes altos en ítems precisos. Por último Rodríguez, García y Márquez (2002) mencionan que los adultos convendrían practicar actividades que ayudarían del mismo modo a su estado físico, para así, mantener un estilo de vida saludable y un bienestar emocional positiva.

V. CONCLUSIONES

Por lo tanto, los objetivos planteados y la investigación de interpretación de resultados, se llegaron a la conclusión:

Primero: El nivel de estrés laboral antes de aplicar el programa de bienestar emocional se observa que fue de 40% y se ubica en el nivel bajo, un 30% en el nivel medio y alto en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019.

Segundo: El nivel de estrés laboral después de la aplicación que presenta los siguientes porcentajes, el 56.7 se ubica en un nivel medio, el 23.3% se ubica en el nivel alto y en el nivel bajo un 20% en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019.

Tercero: El programa de bienestar emocional disminuyó significativamente el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la Jefa del establecimiento, en base a los resultados aplicar el programa de bienestar emocional, psicológico, material, laboral y con la pareja; con el fin de obtener mejoría en cuanto a la convivencia y relación con los compañeros.

Segundo: A la superior se le sugiere que siga reforzando a los trabajadores a través de temas relacionadas al programa presentado, obteniendo así una mejor convivencia laboral y reduciendo así el estrés dentro del ambiente profesional.

Tercero: Se le recomienda a cada uno de los trabajadores que visiten diversos especialistas con el fin de recibir ayuda en cuando al bienestar psicológico y bienestar física.

REFERENCIAS

- Aguirre C., Vauro M, y Labarthe, J. (2015). *Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina*. Ciencias Psicológicas, 9(2). Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168842212015000300007&lng=es&tlng=es.
- Aleksandra Basinska, B., Wiciak, I. and Maria Dåderman, A. (2014), "*Fatigue and burnout in police officers: the mediating role of emotions*", Policing: An International Journal, Vol. 37 No. 3, pp. 665-680.
- Bakker, A. y Costa, P. (2014). *Chronic job Burnout and daily functioning: A theoretical analysis*. Research Article. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82306352.pdf>
- Barron, J. y Barron, P. (2018). *Estrés laboral en las pequeñas y medianas empresas de Rio cuarto*. Recuperado de <http://www.psicomundo.com/foros/trabajo/estres.htm>
- Benevente, M. (2017). *Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad de San Antonio de Abad del Cuzco-2015*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Cassar, V. and Buttigieg, S. (2015), "*Psychological contract breach, organizational justice and emotional well-being*", Personnel Review, Vol. 44 No. 2, pp. 217-235.
- Cía, A. (2002). *La ansiedad y sus trastornos*. Buenos Aires: Polemos.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 3ra. Edición. México. Reg. Núm. 736. Cámara Nacional de la industria. Editorial Mexicana.

- Choque, C. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua*. Moquegua: Universidad nacional de Moquegua.
- Erkutlu, H. and Chafra, J. (2016), "*Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach*", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37 No. 3, pp. 369-386.
- Faulkner, M., Gerstenblatt, P. and Lee, A. (2014). *Childcare providers: Work stress and personal well-being*. Research article. Recovered from <https://doi.org/10.1177/1476718X14552871>
- Frone, M. (2016). *Work stress and alcohol use: developing and testing a biphasic self-medication model*. Research article. Pg 374-394.
- García, M. (2017). *Bienestar emocional en Educación: Empecemos por los Maestros*. (Tesis Doctoral). Universidad de Murcia.
- Ganster, D. and Schaubroeck, J. (1991). *Work stress and employee health*. Research Article. Recovered from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920639101700202>
- Glazer, S. and Liu, C. (2017). *Work, stress, coping, and stress management*. *Organizational and Institutional Psychology*.
- Grover, S., Teo, S., Pick, D. and Roche, M. (2016). *Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands- resources model*. Research Article in *Stress and health* 33. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/309826470_Mindfulness_as_a_personal_resource_to_reduce_work_stress_in_the_job_demands-resources_model

- Guerra, M. (2015). *Bienestar psicológico (Tesis para optar el título profesional de psicología)*. Universidad de Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/42/Morales-Lucero.pdf>
- Gutiérrez, M. (2008). *El estrés infantil*. Enfoques educativos. 18 (1), 44-49. Educación Primaria.
- Gutiérrez, S. (2014). *Los problemas económicos generan la ansiedad o el estrés*. Revista vida sana. Recuperado de <http://www.revistavidasana.com/los-problemas-economicos-genera-la-ansiedad-o-el-estres/>.
- Havens, D., Gittell, J. and Vasey, J. (2018). *Impact of relational coordination on Nurse job Satisfaction, work engagement and Burnout*. The journal of nursing administration. Vol 48. Pg 132-140.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación (5ta ed.)*. México, D.F.: Editorial Ultra.
- Imperiale, V. (2006). *La organización y su incidencia en la salud mental de sus trabajadores. Manuscrito no publicado*. Documento de Cátedra Psicología Laboral. Universidad del Aconcagua, Facultad de Psicología, Mendoza, Argentina.
- Lee, V. and Henderson, M. (1996). *Occupational stress and organizational commitment in Nurse administrators*. The journal of Nursing administration. Vol 26, pg. 21-28.
- Lin, T., Lin, H., Cheng, S., Wu, L. and Ou-Yang, M. (2016). *Work stress, occupational burnout and depression levels: a clinical study of paediatric intensive care unit nurses in Taiwan. Original article*. Recovered from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.13119>
- Loerbroks, A., Ding, H., Han, W., Wang, H., Wu, J., Yang, L., Angerer, P. and Li, J. (2017). *Work stress, family stress and asthma: a cross-sectional study among women in*

China. Research Article. International archives of occupational and environmental. Vol 99. Pg 349-356.

Londoño, L. (2019). *Análisis de las características del estrés laboral*, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016, 17. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071081X2019000100004&script=sci_abstract

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior an Evidence- Bases Approach*". Chapter. Nine. Stress and conflict. 12th. Edition. Recuperado de https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-_an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf.

Machuca, J. (2018). *Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA*. Arequipa – 2018. (Tesis de Maestría).

Marco, C. (2012). *Estilos de vida y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/284>

Martínez, J. (2006). *Apoyo social y habilidades sociales como amortiguadores del estrés cotidiano*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Iztacala, México.

Martínez, M. (2004). *Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados*. Sl.: Ed. Pearson Educación.

Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). *The Jossey-Bass management series, the Jossey-Bass health series, and the Jossey-Bass social and behavioral science series*. Controlling work stress: Effective human resource and management strategies. Jossey-Bass.

- Medrano, Leonardo A., & Trógolo, Mario A. (2018). *Employee well-being and life satisfaction in Argentina: the contribution of psychological detachment from work*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 34(2), 69-81. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a9>
- Moyer, F., Aziz, S. and Wuensch, K. (2017), "From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator", International Journal of Workplace Health Management, Vol. 10 No. 3, pp. 213-227.
- Khamisa, N. Peltzer, K. Llic, D. and Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. Research article Health SA gesondheid. Vol 22. Pg 252-258.
- Kelly, L., Lefton, C. and Fisher, S. (2019). *Nurse leader Burnout, satisfaction, and work-life balance*. The journal of Nursing Administration. Vol 49, pg 404-410.
- Kertesz, R. y Kerman, B. (1985). *El manejo del estrés*. Buenos Aires: IPPEM.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Cuba: Ed: Ministerio de Salud Pública.
- Organización Mundial de la Salud (2018). *Salud mental: fortalecer nuestras respuestas*. Recuperado de <http://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Pastor, M. (2011). *Elaboracion de la version cubana del Cuestionario JSS para el estrés psicosocial laboral como factor de riesgo para la salud de los trabajadores*. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2011; 12 (2): 9-18. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/318599557>
- Reyes, L. (2015). *El estrés laboral: Impacto en la salud de los trabajadores*. Universidad de la Laguna. Recuperado de: <http://riull.ull.es/xmlui/bitstream>

/handle/915/1017/EL%20ESTRES20LABORAL%20IMPACTO%20EN%20L
A%20SALUD%20DE%20LOS%20TRABAJADORES.pdf?sequence=1.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administration*. Mexico, Naucalpan de Juarez, Mexico: PEARSON.

Rodríguez, A., García, F. y Márquez, S. (2002). *Bienestar psicológico y actividad física en poblaciones ciegas y con deficiencias visuales*. *Revista Española de Ciencias del Ejercicio y la Salud* 2(1), 14-22. Recuperado de file:///C:/Users/Win10/Downloads-/436-676-2-PB%20(4).pdf

Siegrist, J. and Rodel, A. (2006). *Work stress and health risk behavior*. Research Article. *Scand J work Environ Health*. Pg 473- 81.

Shkoler, O, & Tziner, A. (2017). *The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 157-164. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.002>

Sonnentag, S., Unger, D. and Nägel, I. (2013), "*Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time*", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 24 No. 2, pp. 166-183.

Spielberger C. D y Vagg P. R (2010). *JSS.Cuestionario de Estrés Laboral*. TEA Ediciones. Recuperado de <http://web.teaediciones.com/JSS.-CUESTIONARIO-DE-ESTRES-LABORAL.aspx>

Todd, S., Hughes, K., DeJoy, D. and Dyal, M. (2018). *Assessment of relationships between work stress, work- family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes*. Review. Pg 287-292.

Valqui, J. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Yan, H. and Xie, S. (2016). *How does auditors work stress affect audit quality: Empirical evidence from the Chinese stock market*. Research article. Vol. 9. Pg 305-319.

Zamudio, A. (2012). *Estrés e inestabilidad laboral en un equipo de ventas*. El Salvador.

ANEXOS

Anexo 01:

Matriz de consistencia lógica de la investigación

Título: Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Ítems	Marco Teórico	Método
¿Cuál es la diferencia de un programa de desarrollo de bienestar emocional del estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019?	<p>General</p> <p>Determinar la influencia de un programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019</p>	<p>General</p> <p>El programa de bienestar emocional disminuye el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.</p>	Estrés laboral	Presión de trabajo (PTI)	2,4,5,9,11, 20,23,24,25,27.	Robbins y Coulter (2014), define la recarga laboral como la presión del cual son sometidos los trabajadores de acuerdo al puesto que ocupa, siendo así que ocurre el estrés cuando a la persona se le designa más carga laboral y/o se espera que cumpla con actividades que se le complica causándole problemas a la salud.	<p>Diseño</p> <p>Pre experimental</p> <p>G: 0₁ - X - 0₂</p>
	<p>Específicos</p> <p>Establecer el nivel de estrés laboral antes de la aplicación del programa de bienestar emocional para disminuir el trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.</p>	<p>Específicas</p> <p>El nivel de la disminución del estrés laboral antes de la aplicación del programa de bienestar emocional en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019, es alto.</p>		Falta de apoyo social (FAI)	6,10,17,28, 29		<p>Población:</p> <p>30 trabajadores</p>
	<p>Identificar el nivel del estrés laboral después de la aplicación del programa de bienestar emocional para disminuir el trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.</p>	<p>El nivel de la disminución del estrés laboral después de la aplicación del programa de bienestar emocional en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019, es bajo.</p>		Factores organizacionales (FOI)	1,7,12,13,14,15,16,18, 21,26,30		<p>Muestra:</p> <p>10 trabajadores</p>
	-	-		Factores de realización personal (FRPI)	3,8,19		<p>Técnicas de recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 02:

Cuestionario de estrés laboral jss

Cuestionario de estrés laboral jss

Institución: _____ Género: M ___ F ___ Edad: _____

PARTE A. INSTRUCCIONES

En las siguientes situaciones relacionadas con su trabajo que sienta que son **más desagradables**, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que un evento es **menos estresante**, señale con un círculo un número proporcionalmente menos que 5.

	<i>Eventos laborales estresantes relacionadas con el trabajo</i>	BAJO	PROMEDIO	ALTO	
1	Asignación de tareas desagradables	1	2 3 4 5 6 7 8	9	1
2	Trabajar horas extras	1	2 3 4 5 6 7 8	9	2
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2 3 4 5 6 7 8	9	3
4	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares	1	2 3 4 5 6 7 8	9	4
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2 3 4 5 6 7 8	9	5
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2 3 4 5 6 7 8	9	6
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2 3 4 5 6 7 8	9	7
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2 3 4 5 6 7 8	9	8
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2 3 4 5 6 7 8	9	9
10	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad	1	2 3 4 5 6 7 8	9	10
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2 3 4 5 6 7 8	9	11
12	Periodos de inactividad	1	2 3 4 5 6 7 8	9	12
13	Dificultad para acceder al superior	1	2 3 4 5 6 7 8	9	13
14	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa	1	2 3 4 5 6 7 8	9	14
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2 3 4 5 6 7 8	9	15
16	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira	1	2 3 4 5 6 7 8	9	16
17	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero	1	2 3 4 5 6 7 8	9	17
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2 3 4 5 6 7 8	9	18
19	Salario insuficiente	1	2 3 4 5 6 7 8	9	19
20	Competencia para promocionar	1	2 3 4 5 6 7 8	9	20
21	Supervisión pobre o insuficiente	1	2 3 4 5 6 7 8	9	21
22	Área de trabajo ruidosa	1	2 3 4 5 6 7 8	9	22
23	Interrupciones frecuentes	1	2 3 4 5 6 7 8	9	23
24	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes	1	2 3 4 5 6 7 8	9	24
25	Papeleo excesivo	1	2 3 4 5 6 7 8	9	25
26	Reuniones de última hora	1	2 3 4 5 6 7 8	9	26
27	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)	1	2 3 4 5 6 7 8	9	27
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2 3 4 5 6 7 8	9	28
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2 3 4 5 6 7 8	9	29
30	Conflictos con otras áreas	1	2 3 4 5 6 7 8	9	30

PARTE B. INSTRUCCIONES

En las siguientes situaciones laborales, por favor indique el número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los que ha experimentado personalmente cada acontecimiento. Marque con un círculo el 0 si el acontecimiento no ocurrió; marque el 9+ si Ud. Experimentó personalmente esa situación o más días en los últimos 6 meses.

	<i>Situaciones estresantes relacionadas con el trabajo</i>	Número de días durante los últimos 6 meses en las cuales ha experimentado esas situaciones	
31	Asignación de tareas desagradables	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	31
32	Trabajar horas extras	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	32
33	Falta de oportunidades de promoción	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	33
34	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	34
35	Compañeros que no realizan su trabajo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	35
36	Apoyo insuficiente por parte del superior	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	36
37	Ocuparse de situaciones de crisis	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	37
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	38
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	39
40	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	40
41	Asignación de mayores responsabilidades	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	41
42	Periodos de inactividad	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	42
43	Dificultad para acceder al superior	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	43
44	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	44
45	Personal insuficiente para realizar una tarea	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	45
46	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	46
47	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	47
48	Falta de participación en las decisiones organizativas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	48
49	Salario insuficiente	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	49
50	Competencia para promocionar	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	50
51	Supervisión pobre o insuficiente	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	51
52	Área de trabajo ruidosa	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	52
53	Interrupciones frecuentes	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	53
54	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	54
55	Papeleo excesivo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	55
56	Reuniones de última hora	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	56
57	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	57
58	Cubrir el trabajo de otro empleado	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	58
59	Compañeros de trabajo poco motivados	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	59
60	Conflictos con otras áreas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+	60

FICHA TÉCNICA: JSS Cuestionario de Estrés Laboral

Nombre:	JSS. Cuestionario de Estrés Laboral
Nombre original:	JSS. Job Stress Survey
Autores:	Ch. D. Spielberger y P.R.Vagg.
Aplicación:	Individual y colectiva
Ámbito de aplicación:	Adultos
Duración:	Entre 15 y 20 minutos.
Finalidad:	Evaluación del nivel general de estrés laboral, y de la severidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés.
Baremación:	Baremos españoles (N=11.733) en situación laboral y divididos en tres grandes grupos en función de las características del puesto.
Material:	Manual, ejemplar y clave de acceso (PIN) para la corrección por Internet.

Anexo 03:

Resultados de la validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Estrés laboral JSS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variables y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	PRESIÓN DE TRABAJO (PT)		2. Trabajar horas extras				X		X		X		X		
			4. Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X		X		X		X		
			5. Compañeros que no realizan su trabajo				X		X		X		X		
			9. Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X		X		X		X		
			11. Asignación de mayores responsabilidades				X		X		X		X		
			20. Competencia para promocionar				X		X		X		X		
			23. Interrupciones frecuentes				X		X		X		X		
			24. Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X		X		X		X		
			25. Papeleo excesivo				X		X		X		X		
			27. Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)				X		X		X		X		
	FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)								X		X		X		
							X		X		X				

FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	17. Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero		X	X	X	X	
	28. Cubrir el trabajo de otro empleado		X	X	X	X	
	29. Compañeros de trabajo poco motivados.		X	X	X	X	
	1. Asignación de tareas desagradables		X	X	X	X	
	7. Ocuparse de situaciones de crisis		X	X	X	X	
	12. Periodos de inactividad		X	X	X	X	
	13. Dificultad para acceder al superior		X	X	X	X	
	14. Experimentar actitudes negativas hacia la empresa		X	X	X	X	
	15. Personal insuficiente para realizar una tarea		X	X	X	X	
	16. Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira		X	X	X	X	
	18. Falta de participación en las decisiones organizativas.		X	X	X	X	
	21. Supervisión pobre o insuficiente		X	X	X	X	
	22. Área de trabajo ruidosa		X	X	X	X	
	26. Reuniones de última hora		X	X	X	X	
	30. Conflictos con otras áreas		X	X	X	X	
FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRPI)	3. Faltar de oportunidades de promoción		X	X	X	X	
	8. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho		X	X	X	X	
	19. Salario insuficiente		X	X	X	X	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Estrés laboral JSS

OBJETIVO: Determinar la influencia de un programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimote, 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

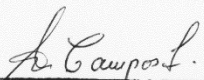
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Angelita Herminda Campos Luján

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Firma

Post firma
DNI 32919329


Mg. Angelita H. Campos Luján
PROFESORA DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Estrés laboral JSS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variables y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	PRESIÓN DE TRABAJO (PT)		2. Trabajar horas extras				X		X		X		X		
			4. Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X		X		X		X		
			5. Compañeros que no realizan su trabajo				X		X		X		X		
			9. Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X		X		X		X		
			11. Asignación de mayores responsabilidades				X		X		X		X		
			20. Competencia para promocionar				X		X		X		X		
			23. Interrupciones frecuentes				X		X		X		X		
			24. Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X		X		X		X		
			25. Papeleo excesivo				X		X		X		X		
		27. Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)				X		X		X		X			
			6. Apoyo insuficiente por parte del superior				X		X		X		X		

	FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI) FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	10. Equipamiento insuficiente o de pobre calidad		X	X	X	X	
		17. Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero		X	X	X	X	
		28. Cubrir el trabajo de otro empleado		X	X	X	X	
		29. Compañeros de trabajo poco motivados.		X	X	X	X	
		1. Asignación de tareas desagradables		X	X	X	X	
		7. Ocuparse de situaciones de crisis		X	X	X	X	
		12. Periodos de inactividad		X	X	X	X	
		13. Dificultad para acceder al superior		X	X	X	X	
		14. Experimentar actitudes negativas hacia la empresa		X	X	X	X	
		15. Personal insuficiente para realizar una tarea		X	X	X	X	
		16. Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira		X	X	X	X	
		18. Falta de participación en las decisiones organizativas.		X	X	X	X	
		21. Supervisión pobre o insuficiente		X	X	X	X	
		22. Área de trabajo ruidosa		X	X	X	X	
		26. Reuniones de última hora		X	X	X	X	
	30. Conflictos con otras áreas		X	X	X	X		
	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRPI)							
	3. Faltar de oportunidades de promoción		X	X	X	X		
	8. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho		X	X	X	X		
	19. Salario insuficiente		X	X	X	X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Estrés laboral JSS
OBJETIVO: Determinar la influencia de un programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Punto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019.


DIRIGIDO A: Trabajadores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Lezama López Noemi Margott
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Firma _____
Post firma
DNI 32960104


Mg. Noemi Lezama López
DOCENTE EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Estrés laboral JSS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variables y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	PRESIÓN DE TRABAJO (PT)		2. Trabajar horas extras				X		X		X		X		
			4. Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X		X		X		X		
			5. Compañeros que no realizan su trabajo				X		X		X		X		
			9. Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X		X		X		X		
			11. Asignación de mayores responsabilidades				X		X		X		X		
			20. Competencia para promocionar				X		X		X		X		
			23. Interrupciones frecuentes				X		X		X		X		
			24. Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X		X		X		X		
			25. Papeleo excesivo				X		X		X		X		
			27. Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)				X		X		X		X		
	FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)								X		X		X		
							X		X		X				

FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	17. Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero		X	X	X	X		
	28. Cubrir el trabajo de otro empleado		X	X	X	X		
	29. Compañeros de trabajo poco motivados.		X	X	X	X		
	1. Asignación de tareas desagradables		X	X	X	X		
	7. Ocuparse de situaciones de crisis		X	X	X	X		
	12. Periodos de inactividad		X	X	X	X		
	13. Dificultad para acceder al superior		X	X	X	X		
	14. Experimentar actitudes negativas hacia la empresa		X	X	X	X		
	15. Personal insuficiente para realizar una tarea		X	X	X	X		
	16. Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira		X	X	X	X		
	18. Falta de participación en las decisiones organizativas.		X	X	X	X		
	21. Supervisión pobre o insuficiente		X	X	X	X		
	22. Área de trabajo ruidosa		X	X	X	X		
	26. Reuniones de última hora		X	X	X	X		
	30. Conflictos con otras áreas		X	X	X	X		
	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRPI)	3. Faltar de oportunidades de promoción		X	X	X	X	
		8. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho		X	X	X	X	
	19. Salario insuficiente		X	X	X	X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Estrés laboral JSS
OBJETIVO: Determinar la influencia de un programa de bienestar empresarial para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Posto de Salud de Nuevo Ginsote, 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores

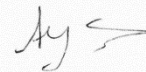
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Laos López Alicia Guadalupe

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Firma



Post firma

DNI 17836560

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Estrés laboral JSS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variables y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	PRESIÓN DE TRABAJO (PT)		2. Trabajar horas extras				X		X		X		X		
			4. Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X		X		X		X		
			5. Compañeros que no realizan su trabajo				X		X		X		X		
			9. Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X		X		X		X		
			11. Asignación de mayores responsabilidades				X		X		X		X		
			20. Competencia para promocionar				X		X		X		X		
			23. Interrupciones frecuentes				X		X		X		X		
			24. Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X		X		X		X		
			25. Papeleo excesivo				X		X		X		X		
	27. Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)					X		X		X		X			
	FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)								X		X		X		
							X		X		X				

FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	17. Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero	X	X	X	X	
	28. Cubrir el trabajo de otro empleado	X	X	X	X	
	29. Compañeros de trabajo poco motivados.	X	X	X	X	
	1. Asignación de tareas desagradables	X	X	X	X	
	7. Ocuparse de situaciones de crisis	X	X	X	X	
	12. Periodos de inactividad	X	X	X	X	
	13. Dificultad para acceder al superior	X	X	X	X	
	14. Experimentar actitudes negativas hacia la empresa	X	X	X	X	
	15. Personal insuficiente para realizar una tarea	X	X	X	X	
	16. Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira	X	X	X	X	
	18. Falta de participación en las decisiones organizativas.	X	X	X	X	
	21. Supervisión pobre o insuficiente	X	X	X	X	
	22. Área de trabajo ruidosa	X	X	X	X	
	26. Reuniones de última hora	X	X	X	X	
	30. Conflictos con otras áreas	X	X	X	X	
FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRPI)	3. Faltar de oportunidades de promoción	X	X	X	X	
	8. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	X	X	X	X	
	19. Salario insuficiente	X	X	X	X	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

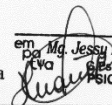
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Estrés laboral JSS
OBJETIVO: Determinar la influencia de un programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Huaniap Torres Jessy Angie Margaret
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Firma 
em. Mg. Jessy Huaniap Torres
P.V. 615 P. 32138
PSICOLOGA
Post firma
DNI 72134480

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO

Prueba de confiabilidad-

I. Datos informativos:

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| 1. Tesista | : Maritere Paola León Carrión |
| 2. Muestra Piloto | : 10 |
| 3. Numero de ítems | : |
| 4. Número de unidades muestrales | : 10 |

DATOS RECOLECTADOS:

ANALISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	221,3000	5161,567	,587	,942
VAR00002	222,7000	4981,122	,859	,940
VAR00003	223,6000	5226,044	,448	,942
VAR00004	222,9000	5142,100	,773	,941
VAR00005	221,3000	5388,900	-,043	,945
VAR00006	222,9000	5330,322	,229	,943
VAR00007	222,9000	5177,878	,484	,942
VAR00008	222,6000	4949,378	,949	,939
VAR00009	221,7000	5049,344	,838	,940
VAR00010	222,2000	5285,067	,283	,943
VAR00011	221,8000	5074,622	,765	,940
VAR00012	225,2000	5345,067	,325	,943
VAR00013	224,2000	5203,733	,671	,942
VAR00014	224,4000	5241,156	,571	,942
VAR00015	222,8000	5113,067	,736	,941
VAR00016	223,4000	5172,489	,511	,942
VAR00017	222,7000	5181,567	,434	,942
VAR00018	223,0000	5062,889	,945	,940
VAR00019	221,3000	5066,900	,554	,942
VAR00020	225,0000	5340,667	,271	,943
VAR00021	224,6000	5377,378	-,005	,944
VAR00022	222,2000	5247,289	,327	,943
VAR00023	219,4000	5219,822	,815	,941
VAR00024	221,8000	5305,733	,242	,943
VAR00025	220,4000	5609,378	-,655	,947

VAR00026	219,5000	5181,167	,922	,941
VAR00027	223,0000	5255,778	,590	,942
VAR00028	222,3000	5086,011	,789	,940
VAR00029	223,2000	5349,511	,064	,944
VAR00030	224,1000	5161,656	,530	,942
VAR00031	222,7000	5299,122	,148	,944
VAR00032	220,2000	5142,400	,695	,941
VAR00033	225,2000	5088,178	,720	,941
VAR00034	223,4000	5289,378	,189	,944
VAR00035	222,0000	5301,778	,122	,945
VAR00036	225,3000	5320,678	,469	,943
VAR00037	224,3000	5295,122	,394	,943
VAR00038	221,8000	5029,733	,811	,940
VAR00039	221,8000	5173,511	,624	,941
VAR00040	222,0000	5328,000	,095	,944
VAR00041	221,8000	4975,956	,821	,940
VAR00042	226,2000	5330,178	,469	,943
VAR00043	225,7000	5299,122	,514	,942
VAR00044	224,4000	5298,933	,270	,943
VAR00045	223,0000	5073,778	,688	,941
VAR00046	225,9000	5306,544	,475	,943
VAR00047	223,1000	5367,433	,003	,945
VAR00048	223,1000	4856,100	,929	,939
VAR00049	222,9000	4832,100	,839	,939
VAR00050	226,0000	5299,333	,465	,943
VAR00051	223,2000	5402,622	-,112	,944
VAR00052	221,3000	5262,900	,219	,944
VAR00053	218,9000	5168,767	,594	,942
VAR00054	223,0000	5107,111	,790	,941
VAR00055	221,4000	5552,933	-,363	,948
VAR00056	222,2000	5130,178	,620	,941
VAR00057	223,0000	5008,222	,806	,940
VAR00058	223,7000	5032,011	,703	,941
VAR00059	224,2000	5353,289	,101	,944
VAR00060	225,2000	5166,622	,434	,942

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

II. Resumen del procedimiento de los casos

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

III. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	60

Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario del estrés laboral JSS, obtuvo un coeficiente de 0,94 indicando que existe confiabilidad en el instrumento.

IV. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EXPERIMENTAL	,179	30	,016	,877	30	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

V. Prueba de Mann Whitney

Estadísticos de prueba^a	
	PRE_POST
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	465,000
Z	-6,658
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: TRABAJADORES

VI. Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	60



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Nuevo Chimbote, 26 de setiembre del 2019

Lic.
Rocío Lezama Paredes
JEFA DEL PUESTO DE SALUD NICOLÁS DE GARATEA
Presente. -

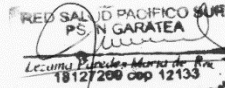
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que la estudiante Bach. **LEON CARRION, MARITERE PAOLA** estudiante del III ciclo de la Maestría en Intervención Psicológica de nuestra casa de estudios, solicita que por intermedio de su despacho se pueda facilitar su autorización para la aplicación de su instrumento de investigación al personal administrativo de su representada, a fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: **“PROGRAMA DE DESARROLLO DE BIENESTAR EMOCIONAL DEL ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UN PUESTO DE SALUD DE NUEVO CHIMBOTE, 2019.”**

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE



Recibido 21/10/19

CAMPUS CHIMBOTE
Av. Central Mz. H Lt. 1
Urb. Buenos Aires - Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Anexo 05:

Base de datos de la variable de estrés laboral

VARIABLE 1																																				
N°	PRESION DE TRABAJO (PTI)										FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)					FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)										F DE REALIZACION PERSONAL (FRPI)				TOTAL	NIVEL					
	2	4	5	9	11	20	23	24	25	27	SUB TOT	6	10	17	28	29	SUB TOT	1	7	12	13	14	15	16	18	21	22	26	30			SUB TOT	3	8	19	SUB TOTAL
1	8	5	8	8	7	2	8	4	6	4	60	5	3	8	8	2	26	7	8	2	4	2	7	7	5	2	3	9	3	59	3	8	8	19	164	ALTO
2	9	5	9	9	9	1	9	5	5	5	66	5	2	9	9	1	26	8	9	1	5	1	9	9	5	1	1	9	1	59	1	8	9	18	169	ALTO
3	1	1	9	1	1	2	7	7	6	4	39	1	2	2	3	5	13	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	5	1	20	2	1	9	12	84	BAJO
4	6	2	6	3	4	2	9	4	5	3	44	4	8	7	4	9	32	3	2	1	4	2	4	3	5	3	8	8	9	52	2	5	9	16	144	MEDIO
5	1	4	3	4	3	1	6	3	9	2	36	3	5	1	2	2	13	6	2	1	1	1	2	1	1	1	4	6	1	27	2	2	1	5	81	BAJO
6	3	4	5	4	3	4	7	5	8	5	48	5	3	4	5	2	19	3	6	3	5	4	5	4	5	6	5	7	2	55	4	3	5	12	134	MEDIO
7	3	1	5	4	6	1	6	6	6	4	42	5	4	4	3	4	20	5	3	2	1	1	2	2	1	4	6	7	1	35	4	1	1	6	103	MEDIO
8	7	8	2	9	9	2	9	9	1	6	62	2	8	1	6	6	23	9	2	2	2	6	4	2	8	1	9	9	6	60	9	9	9	27	172	ALTO
9	1	4	3	4	4	1	6	3	8	2	36	4	5	1	2	2	14	7	2	1	1	2	2	1	3	1	4	6	1	31	2	2	1	5	86	BAJO
10	1	4	4	4	3	1	6	3	9	2	37	4	5	3	2	2	16	5	2	1	1	3	2	1	3	1	4	6	1	30	2	2	2	6	89	BAJO
11	8	5	8	8	7	2	8	4	6	4	60	5	3	8	8	2	26	7	8	2	4	2	7	7	5	2	3	9	3	59	3	8	8	19	164	ALTO
12	9	5	9	9	9	1	9	5	5	5	66	5	2	9	9	1	26	8	9	1	5	1	9	9	5	1	1	9	1	59	1	8	9	18	169	ALTO
13	1	1	9	1	1	2	7	7	6	4	39	1	2	2	3	5	13	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	5	1	20	2	1	9	12	84	BAJO
14	6	2	6	3	4	2	9	4	5	3	44	4	8	7	4	9	32	3	2	1	4	2	4	3	5	3	8	8	9	52	2	5	9	16	144	MEDIO
15	1	4	3	4	3	1	6	3	9	2	36	3	5	1	2	2	13	6	2	1	1	1	2	1	3	1	4	6	1	29	3	2	1	6	84	BAJO
16	3	4	5	4	3	4	7	5	8	5	48	5	3	4	5	2	19	3	6	3	5	4	5	4	5	6	5	7	2	55	4	3	5	12	134	MEDIO
17	2	1	5	4	4	1	6	6	6	4	39	5	4	4	3	4	20	5	3	2	1	1	2	2	1	4	6	7	1	35	4	1	1	6	100	MEDIO
18	7	8	2	9	9	2	9	9	1	6	62	2	8	1	6	6	23	9	2	2	2	6	4	2	8	1	9	9	6	60	9	9	9	27	172	ALTO
19	1	4	3	4	4	1	6	3	8	2	36	4	4	1	2	2	13	7	2	1	1	2	4	1	3	1	4	6	1	33	2	2	1	5	87	BAJO
20	1	4	4	4	3	1	6	3	9	2	37	4	5	3	2	2	16	5	2	1	1	3	2	1	3	1	4	6	1	30	2	2	2	6	89	BAJO
21	8	5	8	8	7	2	8	4	6	4	60	5	3	8	8	2	26	7	8	2	4	2	4	7	5	2	3	9	3	56	3	8	8	19	161	ALTO
22	8	7	9	9	9	1	9	5	5	5	67	5	2	9	9	1	26	8	9	1	5	1	9	9	5	1	1	9	1	59	1	8	9	18	170	ALTO
23	1	1	9	1	1	2	7	7	6	4	39	1	2	2	3	5	13	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	5	1	20	2	1	9	12	84	BAJO
24	6	2	6	3	4	2	9	4	5	3	44	4	6	7	4	9	30	3	2	1	4	2	3	3	5	3	8	8	9	51	4	5	9	18	143	MEDIO
25	1	4	3	4	3	2	6	3	9	2	37	3	5	1	2	2	13	6	2	1	1	1	2	4	3	1	4	6	1	32	2	2	1	5	87	BAJO
26	3	4	7	4	3	4	7	5	8	5	50	5	3	4	5	2	19	1	6	3	5	4	5	4	5	6	5	7	2	53	4	3	5	12	134	MEDIO
27	3	1	5	4	6	1	6	6	6	4	42	5	4	4	3	4	20	5	3	2	1	1	2	2	1	4	6	7	1	35	4	1	1	6	103	MEDIO
28	7	8	2	9	9	2	9	9	1	6	62	2	8	1	6	6	23	9	2	2	2	6	4	2	8	1	9	9	6	60	9	9	9	27	172	ALTO
29	1	3	3	4	4	2	6	3	8	2	36	4	5	3	2	2	16	7	2	1	1	2	2	1	3	1	4	6	1	31	2	2	1	5	88	BAJO
30	1	4	3	4	3	1	6	3	9	2	36	4	6	3	2	2	17	5	1	1	1	3	2	1	3	1	4	6	1	29	2	2	2	6	88	BAJO
											47						20.2												42.8667				12.7	122.767	Promedio	
											11.256						6.07085												14.6258				7.14457	36.1955	Desviacion Estandar	
																																		30		N° de Preguntas
																																		30		N° de Pacientes

Base de datos del Prestes

		VARIABLE 1																																				
		PRESION DE TRABAJO (PTI)										FALTA DE APOYO SOCIAL					FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)										F DE RALIZACION PERSONAL (FRPI)											
N		2	4	5	9	11	20	23	24	25	27	SUB TOTAL	6	10	17	28	29	SUB TOTAL	1	7	12	13	14	15	16	18	21	22	26	30	SUB TOTAL	3	8	19	SUB TOTAL	TOTAL	NIVEL	
1		1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	22	3	2	1	1	2	9	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	30	2	1	1	4	65	ALTO	
2		1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	18	1	2	3	3	1	10	1	2	2	4	2	2	2	1	3	2	2	2	25	2	1	1	4	57	MEDIO	
3		2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	17	3	2	2	1	2	10	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	30	4	1	1	6	63	ALTO	
4		2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22	2	3	2	3	2	12	1	1	2	3	4	2	2	1	4	1	4	2	27	2	1	1	4	65	ALTO	
5		1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	22	3	4	3	1	1	12	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	1	1	27	4	1	1	6	67	ALTO	
6		2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	23	3	1	3	1	2	10	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	28	1	1	1	3	64	ALTO	
7		1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	17	2	2	3	1	2	10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	25	1	1	1	3	55	MEDIO	
8		1	3	2	1	1	1	3	3	2	1	18	1	1	3	1	2	8	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	4	2	23	2	1	1	4	53	BAJO	
9		3	2	2	2	2	2	1	3	4	3	24	2	2	2	1	2	9	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	19	2	2	2	6	58	MEDIO	
10		3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	21	1	3	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	1	1	4	1	3	1	22	1	2	2	5	57	MEDIO	
11		3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	20	1	3	1	2	2	9	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	19	1	2	2	5	53	BAJO	
12		3	2	1	2	2	2	2	3	4	2	23	1	2	2	1	1	7	3	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	1	24	1	2	2	5	59	MEDIO	
13		3	2	2	2	2	2	1	2	4	3	23	2	3	2	1	2	10	2	2	1	1	2	2	1	1	4	1	3	1	21	2	2	2	6	60	MEDIO	
14		2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	22	1	3	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	20	1	2	2	5	56	MEDIO	
15		3	2	1	1	2	2	1	2	3	3	20	3	3	2	3	3	14	3	2	1	1	2	2	3	1	3	1	4	4	27	1	2	2	5	66	ALTO	
16		3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	21	1	2	2	2	2	9	3	2	1	1	2	2	1	1	4	2	4	2	25	1	2	2	5	60	MEDIO	
17		3	3	2	4	2	2	1	1	3	3	24	1	1	1	3	2	8	2	1	1	1	2	4	2	2	3	1	1	4	24	1	2	2	5	61	MEDIO	
18		3	3	2	2	1	4	1	2	4	1	23	1	1	1	3	4	10	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	18	1	2	2	5	56	MEDIO	
19		3	2	2	2	2	2	1	2	4	2	22	2	2	1	3	2	10	1	2	1	1	2	4	2	2	3	1	1	3	23	2	2	2	6	61	MEDIO	
20		1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	20	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	4	2	1	2	1	3	2	22	2	2	2	6	53	BAJO	
21		3	3	2	2	2	4	1	2	1	2	22	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	22	2	2	2	6	56	MEDIO	
22		1	3	2	2	2	4	2	2	2	2	22	1	3	1	2	2	9	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	21	1	2	2	5	57	MEDIO	
23		3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	23	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	4	2	2	3	2	3	2	25	2	2	2	6	59	MEDIO	
24		2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	21	3	4	2	2	2	13	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	3	2	22	1	2	2	5	61	MEDIO	
25		3	1	2	2	2	3	1	2	3	2	21	4	2	3	2	1	12	2	2	2	3	1	2	2	1	1	4	4	1	25	2	3	3	8	66	ALTO	
26		2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	16	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	1	2	4	1	2	2	1	1	20	2	1	1	4	48	BAJO	
27		2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	16	2	2	3	4	3	14	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	23	2	1	1	4	57	MEDIO	
28		1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	14	2	2	3	2	2	11	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	19	2	1	1	4	48	BAJO	
29		2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18	2	2	2	4	3	13	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	24	2	2	2	6	61	MEDIO	
30		2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	17	2	2	3	1	1	9	2	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	24	2	1	1	4	54	BAJO	
												20.4						9.66667													23.46667				5	58.5333	PROMEDIO	
												2.63666						2.3094													3.170264				1.082781	4.9878	DESVIACION ESTANDAR	
																																				1.082781	30	N DE PREGUNTAS
																																				30	N DE PACIENTES	

Base de datos del Postest

PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

1. DATOS GENERALES:

a) nombre del programa: MEJORANDO NUESTRO BIENESTAR EMOCIONAL

2. OBJETIVOS:

Determinar la influencia de un programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019

Objetivos específicos

- Establecer el nivel de estrés laboral antes de la aplicación del programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.

- Identificar el nivel del estrés laboral después de la aplicación del programa de bienestar emocional en trabajadores

COMPETENCIAS:

Al finalizar las sesiones se conseguirá fomentar a los trabajadores a obtener la capacidad de conocer y entender las propias emociones y su afecto sobre otras personas, así mismo las jóvenes generen la motivación que influyan en la activación, dirección, intensidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas que pueden favorecer en su relación de pareja.

3. FUNDAMENTACION:

Este programa se basó en la teoría cognitivo conductual, ya que era una forma de que puedan hallar como pensarían acerca de sí mismo, de otras personas y del mundo que les rodea. Teniendo así cambios que les pueden ayudar a mejorar y sentirme bien consigo mismo.

SEMANA 1				
PROPÓSITO RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
RECEPCIÓN	-Entrega de solapines. - entrega de materiales	-las personas llenan sus datos en las fichas y se les pone el solapines con su nombre. -se entrega trípticos del tema.	-sola pines. - papeleógrafos. -plumones -cartulina	5 min
APERTURA LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: "El amigo secreto"	Se les pide a los participantes que cada uno de ellos escriba en un papel su nombre, a que se dedica y algunas características personales (como cosas que le gustan, etc).	-papeles pequeños	10min
TEMA CENTRAL	"Creencias comunes sobre el estrés"	A los participantes se les hablará sobre los Hechos más comunes que se pueden reflejar en un momento de estrés, lo cual también se tendrá en cuenta los mitos y ficciones para que los presentes tengan mayor información.	- Diapositivas	15 min
DESPEDIDA	Técnica del cierre: "hombre de principios"	Todos los participantes se sientan en círculo. El coordinador en el centro, iniciará el juego narrando cualquier historia donde todo debe empezar con una letra determinada.	-Que estén todos en círculo.	10 min

SEMANA 2				
PROPÓSITO RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
APERTURA A LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: "Baile de presentación"	Se le plantea una pregunta específica, como por ejemplo: ¿Qué es lo que más le gusta del trabajo que realiza? La respuesta debe ser breve. En el papel cada uno escribe su nombre y la respuesta a la pregunta que se dio y se pegará en el pecho con un alfiler. Luego se pone una música, dando tiempo para ir encontrando compañeros que tengan respuestas semejantes o iguales a las propias.	-Una hoja de papel bond. -lápices. -alfileres. -música.	15 min
TEMA CENTRAL	"Diagnosticar tu propio estrés"	Se planteará el concepto de estrés para que así puedan identificar sus propios síntomas ocasionados en su centro de trabajo. Del mismo modo se trabajará los errores que se suele cometer por las situaciones de incomodidad reflejadas en el ambiente laboral.	- Diapositivas	15 min
DESPEDIDA	Técnica del cierre: "los refranes"	Esta dinámica se usa en combinación con la presentación por parejas. Se reparten las tarjetas entre los asistentes y se les pide que busquen a la persona que tiene la otra parte del refrán; de esta manera, se van formando las parejas que intercambiarán la información a utilizar en la presentación.	-tarjetas con fragmentos de refranes populares. - cada refrán será escrito en dos tarjetas, el comienzo en una de ella y su complemento en otra.	15 min

SESION 3				
PROPÓSITO RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
APERTURA A LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: " el correo"	Se forman en círculo con todas las sillas, una para cada participante; se saca una silla y el compañero que se queda de pie iniciará el juego. El que se queda parado dirá traigo una carta para todos los compañeros que se han bañado, deben de cambiar de sitio, y el que se queda sin sitio pasa al centro y hace lo mismo inventando una característica.	-sillas.	15 min
TEMA CENTRAL	"Estrés positivo"	Se empezará dando el concepto de estrés positivo y el concepto de la U invertida, teniendo así como objetivo plantear maneras para aumentar la motivación para llevar a cabo tareas que se pueda ser fácil de manejar.	- Diapositivas	15 min
DESPEDIDA	Técnica del cierre: "Esto me recuerda"	Esta dinámica consiste en que un participante recuerda alguna cosa en voz alta, el resto de los participantes manifiestan lo que cada uno de ellos le parece, eso les hace recordar espontáneamente a tal cosa. Por ejemplo: pensé en gallina, eso me recuerda a huevo, etc. Debe de hacerse con rapidez, el que se tarda saldrá al frente a manifestar.	-No requiere de materiales.	15 min

SESION 4				
PROPÓSITO RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
RECEPCIÓN	-entrega de sola pines. - entrega de materiales.	-Las personas llenan sus datos en las fichas y se les pone el sola pines con su nombre. -se entrega trípticos del tema.	-Solapines. -Papelógrafos. -plumones -cartulina	5 min
APERTURA A LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: "¡LEVÁNTES E Y SIÉNTESE!"	Todos sentados en círculo. El coordinador empieza contando cualquier historia inventada. Cuando dentro del relato dice la palabra "quien" todos se debe levantar, y cuando dice la palabra "no", todos deben sentarse. Cuando alguien (no se levanta o no se sienta en el momento en que se dice "quien" o "no", sale del juego o da una prenda. El coordinador puede iniciar la historia y señalar a cualquier participante para que la continúe y así sucesivamente. El que narra la historia, debe hacerlo rápidamente para darle agilidad; si no lo hace, también pierde.	- Sillas	15 min
TEMA CENTRAL	"El estrés en ti"	Se explicará de qué manera el estrés puede influir en el cuerpo, mente y comportamiento. Así también como el proceso de causa- efecto en la persona.	- Diapositiva	10 min
DESPEDIDA	Técnica del cierre: "La cacería"	El coordinador explica vamos a ir de cacería y cada uno debe llevar algo, la clave está en que solo se va a poder llevar aquello que empiece con la primera letra del nombre de cada uno, por ejemplo: Luis puede llevar una linterna, una lámpara, etc. El que lleve algo que no empiece con la primera letra de su nombre se le dice que eso no lo puede llevar de ninguna manera.	-no requiere de materiales.	15 min

SESION 5				
PROPÓSITO RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
APERTURA A LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: "Jirafa y elefante".	Todos los participantes forman un círculo, quedando uno en el centro. El que se coloca al centro señala a otro del grupo diciéndole: "jirafa" o "elefante". Si dice "jirafa" el señalado deberá juntar sus manos en alto y sus compañeros vecinos deberán agacharse y tomarles por sus pies. O si dice "elefante" el señalado deberá simular con sus manos la trompa del elefante, sus vecinos simularan las orejas con sus manos.	-no requiere de material.	15 min
TEMA CENTRAL	"Estrés y Salud"	Se les hará participar a los trabajadores con las siguientes preguntas: a. ¿Que conocemos?, b. ¿Qué pensamos sobre lo que conocemos? Y ¿Qué conocemos?.	- Diapositivas - Papelotes - Plumones	25 min
DESPEDIDA	Técnica del cierre: "Temores y Esperanzas"	A todas las personas se les pide escribir personalmente y sin mayor orden sus temores y esperanzas con relación a algún tema. El coordinador pide que cada cual elija dos. Cada persona va leyendo uno sin explicarlo, y el coordinador lo va anotando en un papelógrafo. Se da la consigna de que los participantes elijan las dos que más les han impresionado; se hace por votación y se seleccionan unos 4 o 5 temas. Conviene elegir dos temores y dos esperanzas.	- papelógrafos - plumones	15 min

SESION 6				
PROPÓSITO RESPONSAB LE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
APERTURA A LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: “Danza de Activación”	Se propone un baile y vamos parando la música de cuando en cuando para realizar algunos ejercicios energizantes, que podemos ensayar previamente para no interrumpir la danza con explicaciones. Tras cada parada, se pueden dejar unos instantes de descanso. Luego suena de nuevo la música para que cada cual baile por su cuenta durante un rato.	- Equipo de sonido	15 min
TEMA CENTRAL	“Fuentes del estrés”	Se hablará con los participantes de los acontecimientos dramáticos de la vida de cada uno, hechos que fomentan el estrés y hechos que lo evitan, factores familiares y estresores laborales.	- Diapositivas	25 min
DESPEDIDA	Técnica Rompehielos: “Pasar la Frontera”	Los participantes sentados en círculo van diciendo uno por uno: “yo pasaría la frontera...” y cada uno agrega lo que quiera. La clave está en que sólo pasan la frontera aquellos que digan algo que sea cierto para la persona que tienen a su izquierda. Si el que tienes a tu izquierda lleva zapatillas, tiene un niño en brazos, bosteza o se toca la nariz, seguro que pasas la frontera en zapatillas, o con un niño en brazos, o bostezando o tocándote la nariz.	- No se requiere	15 min

SESION 7				
PROPÓSITO RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
APERTURA A LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: "Torres de papel"	Divide al grupo en equipos de 6 más o menos. Da alrededor de 10 minutos para ver cuál grupo puede hacer la estructura más alta que se sostenga por sí sola o luego diles que cada equipo deberá traer su obra de arte al frente para ver cuál permanece en pie por más tiempo.	- Papel - Cinta adhesiva	15 min
TEMA CENTRAL	"Diferencias individuales como moderadores"	Los asistentes entraran podrán conocerse más afondo, conociéndose unos a otros, las diferentes personalidades que cada uno posee, con las características que cada quien refleja.	- Diapositivas - Hojas Bon - Lapiceros	20 min
DESPEDIDA	Compartir	Se les brindará un pequeño compartir con cada uno de los presentes.	- Bocadoitos	15 min

SESION 8				
PROPÓSITO RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
APERTURA A LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: "Torres de papel"	Divide al grupo en equipos de 6 más o menos. Da alrededor de 10 minutos para ver cuál grupo puede hacer la estructura más alta que se sostenga por sí sola o luego diles que cada equipo deberá traer su obra de arte al frente para ver cuál permanece en pie por más tiempo.	- Papel - Cinta adhesiva	15 min
TEMA CENTRAL	Métodos de afrontamiento individual.	En esta sesión se hará demostraciones, para así trabajar con cada uno lo que es relajación y establece el objetivo en cuanto a ejercicios y/o dieta.	- Diapositivas - Hojas Bon - Lapiceros	20 min
DESPEDIDA	Trípticos	Se le repartirá a cada participante un tríptico con información de lo trabajado.	- Trípticos	5 min

SESION 9				
PROPÓSITO RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
APERTURA A LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: "Torres de papel"	Divide al grupo en equipos de 6 más o menos. Da alrededor de 10 minutos para ver cuál grupo puede hacer la estructura más alta que se sostenga por sí sola o luego diles que cada equipo deberá traer su obra de arte al frente para ver cuál permanece en pie por más tiempo.	- Papel - Cinta adhesiva	15 min
TEMA CENTRAL	Diseñar tu propio programa	Cada asistente deberá preparar un contrato y del mismo modo revisará el contrato. Se manejará explicando como si ellos fueran sus propios trabajadores y sus propios jefes.	- Diapositivas - Hojas Bon - Lapiceros	20 min
DESPEDIDA	Compartir	Se les brindará un pequeño compartir con cada uno de los presentes.	- Bocaditos	15 min

SESION 10 – 11 - 12				
PROPÓSITO RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MATERIALES	TIEMPO
APERTURA A LA SESIÓN	Técnica Rompehielos: "Torres de papel"	Divide al grupo en equipos de 6 más o menos. Da alrededor de 10 minutos para ver cuál grupo puede hacer la estructura más alta que se sostenga por sí sola o luego diles que cada equipo deberá traer su obra de arte al frente para ver cuál permanece en pie por más tiempo.	- Papel - Cinta adhesiva	15 min
TEMA CENTRAL	Identificando emociones y modificando nuestros pensamientos negativos	Se dará a conocer que son las emociones y para qué sirven. Del mismo modo se identificará que emociones está desencadenando el estrés en os participantes. Y se trabajará la técnica de reestructuración cognitiva para el manejo de emociones.	- Diapositivas	20 min
DESPEDIDA	Compartir	Se les brindará un pequeño compartir con cada uno de los presentes.	- Bocaditos	15 min

1. TITULO:

Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019.

2. AUTORA:

Maritere Paola León Carrión, maypao_m@hotmail.com

3. RESUMEN:

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de un programa de desarrollo de bienestar emocional en el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019. Para la metodología de tipo de estudio preexperimental, se trabajó con 10 trabajadores y se recolectaron los datos basados en el cuestionario de Estrés laboral JSS para así realizar el programa adecuado. Como resultado se obtuvo una respuesta favorable de los participantes, la cual hizo notar el beneficio que se obtuvo del programa de bienestar emocional, lo cual como resultado se observó puntajes de pretest (122,76) y posttest (58,53) en el que se evidencia que tuvo una respuesta positiva a los trabajadores, lo cual se observó mediante la disminución del estrés laboral. Se concluye, el programa de desarrollo de bienestar emocional disminuye el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019.

PALABRAS CLAVE: estrés laboral, bienestar emocional, bienestar psicológico, trabajadores.

4. ABSTRACT:

The objective of the research was to determine the influence of an emotional wellbeing development program on occupational stress in the workers of a health post in Nuevo Chimbote 2019. For the methodology of pre-experimental study type, it will be managed with 10 workers and collect the appropriate data in the JSS Work Stress questionnaire to carry out the appropriate program. As a result, a favorable response was obtained from the participants, which was notorious for the benefit

that was obtained from the emotional well-being program, which resulted in pretest (122,76) and posttest (58,53) scores in which it was evidenced that he had a positive response to workers, which is modified by reducing work stress. In conclusion, the emotional well-being development program, work stress in workers of a health post in Nuevo Chimbote 2019.

Keywords: work stress, emotional well-being, psychological well-being, workers.

5. INTRODUCCION:

Según Spielberger y Vagg (2010) en los últimos tiempos se ha sido testigos de variación sustanciales en la asociación, con importantes implicaciones para el mundo del trabajo y de las relaciones laborales. La innovación de los sistemas de obtención y gestión, las consecuencias sobre las vínculos en personas, separadas de la presión hacia la competitividad, el progreso tecnológico y la globalización de capital, entre otros elementos, han provocado que el problema del estrés laboral adquiriera una particular videncia y suscite un importante interés social.

Sin duda, se puede decir que el estrés laboral actualmente afecta en las actividades y rendimientos de los trabajadores que laboran en diferentes instituciones estatales o privadas, incluso también afecta en la vida personal.

A nivel nacional se pudo encontrar que:

Benevente (2017) en su estudio sobre el efecto del clima organizacional y la satisfacción en el desempeño organización de los trabajadores administrativos de la universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, teniendo una población de 263 trabajadores administrativo, la metodología utilizada es explicativo con la escala Likert, en la que se encontró que el ambiente laboral si influye en el desempeño del personal administrativos.

Marco (2012) en su tesis que tiene como título: Estilos de vida y síndrome de burnout en profesionales de enfermería del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lo cual se realizó la investigación cuantitativa de tipo correlacional conformadas por 135 enfermeras del servicio de medicina y pediatría del hospital mencionado, hallando

como resultado que las enfermeras de dicho hospital no demuestran estilos de vida sana. Se obtuvo como resultado que el 77% de profesionales no presentaban un estilo de vida saludable, un 58% en actividad física, 58% en nutrición, 67% recreación, 62% descansando, y un 52% hábitos nocivos (según dimensiones). Por consiguiente, se concluye que existe un nivel alto de síndrome de burnout, existiendo relación las variables estilos de vida y síndrome de burnout.

En definitiva se concluye en el siguiente problema general del estudio, ¿Cuál es la influencia de un Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019?; también se consigna los siguientes problemas específicos como ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral antes de aplicar el programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019?, ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral después de aplicar el programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019? Y ¿Cuál es la diferencia en el nivel de Estrés laboral antes y después de aplicar el programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019?

Por consiguiente, se formulan los siguientes objetivos:

Objetivo general

Determinar la influencia de un programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019.

Objetivo específico

Identificar el nivel de estrés laboral antes de la aplicación del programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019

Identificar el nivel del estrés laboral después de la aplicación del programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores

Identificar el nivel del estrés laboral después de la aplicación del programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores

Para comprobar la relación se ha formulado las siguientes hipótesis

Hipótesis general:

H.A. El programa de bienestar emocional disminuye el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.

H.O. El programa de bienestar emocional no disminuye el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019.

6. METODO:

La presente investigación es de tipo experimental, se construye el contexto y la variable independiente se manipula de manera intencional, para posteriormente observar el resultado de esta aplicación sobre la variable dependiente (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El diseño de la investigación es pre experimental, ya que se hizo una evaluación de un antes y después de la aplicación del programa a una misma población para ambos momentos.

Implica tres pasos a realizarse: La primera es la medición previa de la variable dependiente a ser estudiada (pre test), la segunda es la inducción o aplicación de la variables independiente o experimental X a los sujetos Y, por consiguiente, una nueva medición de la variable dependiente en los sujetos (post test).

7. RESULTADOS:

En la tabla 1 se observa que los porcentajes de los niveles de estrés laboral, en el pretest el 40% se ubica en el nivel bajo y un 30% en el nivel medio y alto, que poseen los trabajadores del personal de salud y área administrativa, que fueron participes de la investigación.

En cuanto al posttest se puede distinguir una diferencia en los porcentajes, el 56.7 se ubica en un nivel medio, el 23.3% se ubica en el nivel alto y en el nivel bajo un 20%. Esto puede evidenciar que después de la aplicación del programa hay una mejor en los niveles de estrés laboral.

En la tabla 3 se observa las medias de los puntajes de pretest (122.76) y posttest (58.53). En donde se obtuvo que el programa de Bienestar emocional evidencia que tuvo una respuesta positiva a los trabajadores, lo cual se observó la disminución del Estrés laboral.

8. DISCUSION:

En cuanto a la tabla 1, con respecto al nivel de estrés laboral antes de la aplicación del programa de desarrollo de bienestar emocional en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, se logró establecer que existe semejanzas entre los

evaluados, se encuentra que el 40% de los encuestados se ubica en el nivel bajo y un 30% en el nivel medio y alto. Según Cía (2002) menciona que el estrés es producto de situaciones como exigencias, dureza y ataques a las que son sometidos el ser humano o animal, en una condición sutil o crónica; las cuales son encontradas en el cuestionario JSS. Gutiérrez (2008) menciona también que el estrés es una respuesta ante los cambios generados hacia la persona, presentando así el ajuste y/o cambios hacia el círculo laboral, interactuando con un ambiente de trabajo desunido e individuos inestable. Los problemas son provocados mayormente por problemas psicológicos, situaciones producto por dificultades, esto llevaría a que el entorno profesional actúe así como los causantes de las situaciones Martínez (2006).

En cuanto a la tabla 2, se observa que para encontrar los niveles de estrés laboral después de aplicar el programa de desarrollo de bienestar emocional en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019, se encontró que se puede distinguir una diferencia en los porcentajes, el 56.7 se ubica en un nivel medio, el 23.3% se ubica en el nivel alto y en el nivel bajo un 20%. Esto puede evidenciar que después de la aplicación del programa hay una mejor en los niveles de estrés laboral. Por otro lado, esto no se pudo reflejar siempre y cuando según Chiavenato (2015) menciona que la motivación ayuda mucho en los cambios que tiene la persona, visto que, en el trabajo cada colaborador incluye estos aspectos, como: Salario, buen clima laboral, liderazgo, reglamentos, entre otras situaciones; del mismo modo también influyen el perfil del puesto que tiene el trabajador mostrando una productividad favorable. Por otro lado, Del Hoyo (2004 citado en Machuca 2018) señala que es trascendental la promoción y el impulso de la carrera profesional que vendría siendo la proporción fundamental que la persona necesitaría para conseguir sus logros, modificando así las situaciones estresantes, las ideas de fracasos, la ansiedad, tristeza, malos tratos y presión laboral.

En cuanto a la tabla 3, se logró determinar para el análisis de la influencia del programa de desarrollo de bienestar emocional, observándose las medias de los puntajes de pretest (122.76) y posttest (58.53). Esto evidencia que el programa de bienestar laboral tuvo 016115959 efecto positivo hacia los participantes que fueron participe, disminuyendo así el estrés laboral con el que se cargaba en carada área de salud y administrativa. Finalmente se puedo brindar información adecuada, la cual hicieron que mejore la relación entre cada uno de los trabajadores. Añadiendo así el

comentario de Guerra (2015) explicando así que el bienestar psicológico se encuentra en relación con el bienestar físico, mental y social; en otras palabras, la persona necesita tener actitudes positivas para sentirse así bien consigo mismo, separando del mismo modo las dificultades que se le presentan a su alrededor.

9. CONCLUSIONES

Por lo tanto, los objetivos planteados y el análisis de interpretación de resultados, se llegaron a la conclusión:

Primero: El nivel de estrés laboral antes de aplicar el programa de desarrollo de bienestar emocional se observa que fue de 40% y se ubica en el nivel bajo, un 30% en el nivel medio y alto en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019.

Segundo: El nivel de estrés laboral después de la aplicación que presenta los siguientes porcentajes, el 56.7 se ubica en un nivel medio, el 23.3% se ubica en el nivel alto y en el nivel bajo un 20% en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019.

Tercero: El programa de desarrollo de bienestar emocional disminuyó el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote 2019, evidenciándose en los resultados.

10. REFERENCIAS

Benevente, M. (2017). Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad de San Antonio de Abad del Cuzco-2015. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Cía, A. (2002). *La ansiedad y sus trastornos*. Buenos Aires: Polemos.

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. 3ra. Edición. México. Reg. Núm. 736. Cámara Nacional de la industria. Editorial Mexicana.

Guerra, M. (2015). Bienestar psicológico (Tesis para optar el título profesional de psicología). Universidad de Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/42/Morales-Lucero.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México, D.F.: Editorial Ultra.

Machuca, J. (2018). Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018. (Tesis de Maestría).

Marco, C. (2012). Estilos de vida y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/284>

Martínez, J. (2006). Apoyo social y habilidades sociales como amortiguadores del estrés cotidiano. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Iztacala, México.

Gutiérrez, M. (2008). El estrés infantil. Enfoques educativos. 18 (1), 44-49. Educación Primaria.

Spielberger C. D y Vagg P. R (2010). JSS.Cuestionario de Estrés Laboral. TEA Ediciones. Recuperado de <http://web.teaediciones.com/JSS.-CUESTIONARIO-DE-ESTRES-LABORAL.aspx>

Anexo: 07: Autorización de publicación del artículo científico

DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTÍFICO


Yo, Maritere Paola León Carrión, estudiante, del Programa de Maestría en Intervención Psicológica de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 70106874, con el artículo titulado:

“Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, 17 de Enero del 2020


Maritere Paola León Carrión
DNI.: 70106874