



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
ENFERMERÍA

EFFECTIVIDAD DEL PROGRAMA EDUCATIVO “CUIDA TU MENTE,
CUIDA TU SALUD” SOBRE EL NIVEL DE ESTRÉS EN LOS
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ DE LIMA, 2025

EFFECTIVENESS OF THE EDUCATIONAL PROGRAM “TAKE CARE OF
YOUR MIND, TAKE CARE OF YOUR HEALTH” ON THE LEVEL OF
STRESS AMONG WORKERS AT AN AUTOMOTIVE COMPANY IN LIMA,
2025

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ENFERMERÍA

AUTORES

JIMENA NICOLE VASQUEZ SUDARIO
CINDY STEPHANY YARAHUAMAN TANANTA

ASESOR

CARLOS CHRISTIAN MELGAR MORAN

LIMA-PERÚ

2025

JURADOS

Presidente: DR. LUIS HERMENEGILDO HUAMAN CARHUAS

Vocal: MG. MARIA ELENA MARTINEZ BARRERA

Secretario: MG. LOURDES HANINA TUCTO GARCIA

Fecha de Sustentación: 28/11/2025

Calificación: Aprobado

ASESOR DE TESIS

ASESOR

MG. CARLOS CHRISTIAN MELGAR MORAN

Departamento Académico de Enfermería

ORCID: 0000-0003-3293-6316

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis familiares y sobre todo a mis padres por el apoyo incondicional que me brindaron, y enseñarme a no rendirme a pesar de las adversidades , y gracias a ellos alcanzar este logro académico.

Jimena Nicole Vasquez Sudario

Dedico este logro a mi familia, por ser la fuerza que me sostiene y el refugio donde siempre encuentro apoyo y amor.

También a quienes, en distintos momentos de mi vida, me brindaron inspiración, compañía y aliento, y que de una u otra forma dejaron huellas que me impulsaron a llegar hasta aquí.

Cindy Stephany Yarahuaman Tananta

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por la oportunidad de llevar a cabo esta investigación, por habernos acompañado y bendecido durante todo el proceso, permitiéndonos avanzar hacia nuestras metas.

Expresamos nuestro reconocimiento a nuestro asesor, Mg. Carlos Christian Melgar Morán, por su constante apoyo, dedicación y paciencia, los cuales contribuyeron de manera significativa a nuestro aprendizaje y a la concreción de este proyecto con miras a nuestra formación profesional.

De igual manera, agradecemos a la empresa automotriz y la confianza al abrirnos sus puertas, lo que hizo posible el desarrollo de esta investigación, así como a los trabajadores que participaron activamente en ella.

Finalmente, expresamos nuestra gratitud a nuestra ahora alma mater, nuestra prestigiosa Universidad Peruana Cayetano Heredia por brindarnos una educación de excelencia que nos prepara con las competencias necesarias para afrontar con éxito cualquier desafío en el ámbito laboral.

FUENTES DE FINANCIAMIENTOS

Autofinanciado

DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflictos de intereses

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Los egresados:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	VASQUEZ SUDARIO JIMENA NICOLE
2.	YARAHUAMAN TANANTA CINDY STEPHANY

Pertencientes al programa de la **CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**, autores del trabajo titulado: **EFFECTIVIDAD DEL PROGRAMA EDUCATIVO "CUIDA TU MENTE, CUIDA TU SALUD" SOBRE EL NIVEL DE ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ DE LIMA, 2025** el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA** bajo la modalidad de **TESIS**.

En calidad de docente asesor de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	MELGAR MORAN CARLOS CHRISTIAN	ENFERMERÍA	ASESOR

Declaramos que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **17 %**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: **trn:oid:::1:3460673618**; fecha de entrega: **19-01-2026**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 19 de enero del 2026.**

Firma del asesor
N° DNI: 44657726
ORCID: 0000-0003-3293-6316



TABLA DE CONTENIDOS

Resumen	
Abstract	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	13
2.1. Objetivo General	13
2.2. Objetivos específicos	13
III. MATERIAL Y MÉTODO	14
3.1. Diseño del estudio	14
3.2. Población	14
3.3. Procedimientos de recolección de datos	15
3.4. Técnicas de recolección de datos	17
3.5. Plan de análisis	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
IX. TABLAS	42
ANEXO	50

RESUMEN

El estrés laboral es la respuesta del cuerpo ante las presiones del ambiente en el trabajo, que repercute en el bienestar de los trabajadores, la productividad de las empresas y el desarrollo socioeconómico. **Objetivo:** Determinar la efectividad del programa educativo sobre el estrés laboral en los trabajadores de una empresa automotriz. **Material y métodos:** Estudio preexperimental, con un solo grupo control. El programa educativo se desarrolló en 4 sesiones, que duraron 45 min cada una, una vez por semana, como instrumento de recolección de datos se utilizó la “Escala del Estrés Laboral” de la OIT-OMS. **Resultados:** Antes del programa educativo, el 46,15% obtuvo un nivel de estrés “bajo” y “promedio bajo”, en comparación del 7,69% que fue “promedio alto” en los trabajadores de una empresa automotriz, donde 38,46% refiere que *generalmente siente estrés* en el ítem de “ Él que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés”. Después de la intervención, se evidenció que en la misma pregunta el 69.23% ahora refiere que *raras veces sienten estrés*. **Conclusiones:** Se determinó que la aplicación del programa educativo fue efectivo para disminuir el estrés laboral en una empresa automotriz, ya que se disminuyó 42.00 puntos en la media después de la intervención. ($p < 0.001$)

Palabras claves: estrés laboral, salud laboral, programa, enfermería.

ABSTRACT

Work stress is the body's response to the pressures of the workplace environment, which impacts worker well-being, company productivity, and socioeconomic development.

Objective: To determine the effectiveness of an educational program on work-related stress among workers at an automotive company. **Materials and methods:** A pre-experimental study with a single control group. The educational program was conducted in four sessions, lasting 45 minutes each, once a week. The ILO-WHO Work Stress Scale was used as a data collection instrument. **Results:** Before the educational program, 46.15% of workers in an automotive company reported "low" and "low average" stress levels, compared to 7.69% who reported "high average" stress levels. 38.46% reported generally feeling stress in the item "My team putting too much pressure on me causes me stress." After the intervention, it was evident that, in the same question, 69.23% now reported rarely feeling stress. **Conclusions:** It was determined that the application of the educational program was effective in reducing work stress in an automotive company, since it decreased 42.00 points in the mean after the intervention. ($p < 0.001$).

Keywords: work-related stress, occupational health, program, nursing. Key words: occupational stress, occupational health, program, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, según el reporte del State of the Global Workplace en el 2024, indica que el 41% de los trabajadores experimentaron estrés durante gran parte del día, a comparación de años anteriores, este sigue siendo uno de los porcentajes más altos; asimismo, un informe mundial del año 2022, sobre la salud mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que el 15% de los trabajadores padecieron de algún trastorno mental y el hablar sobre salud mental es un tema que no se abarca en el trabajo. En esa misma línea, según la OMS, en el año 2020 solo se destinó el 2% del presupuesto sanitario del sector a salud mental en todos los estados a nivel mundial (1, 2, 3). Además, una encuesta realizada en el 2024, señala que el 61% de los países de la Unión Europea no cuentan con un programa de prevención sobre el estrés laboral (4).

En América Latina, esta problemática se ha evidenciado en un 44%, destacando que el Perú se encuentra entre los 6 primeros países en este contexto; es más, estudios realizados en Perú y Colombia han demostrado que el síndrome de burnout es una de las principales repercusiones del estrés laboral. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que más del 60% de los absentismos son debidos al estrés (1,5).

En el contexto peruano, también existe la prevalencia del estrés laboral, según el Ministerio de Educación, el 57,2% de la población trabajadora en Lima padecen de estrés (6). Esto evidencia que el estrés laboral es considerado como la mayor problemática en la salud de los trabajadores.

El nivel de estrés laboral enfocado en operarios, según un estudio realizado el 2024 en el instituto de investigación de ADP, empresa proveedora de soluciones en el área

laboral, indica que el padecimiento de estrés laboral puede incluir la ubicación geográfica, el nivel laboral, áreas de trabajo y otros factores (7).

El estrés varía de acuerdo a la industria, esto se evidencia que en el área de construcción presenta un 57% en tener un estado nervioso y un 13% de presentar sobrecarga laboral, igualmente el área de manufactura presenta 51% de tener un estado nervioso y un 19% de sobrecargarse (7). Por otro lado, según The Global Statistics en el 2025, en Estados Unidos sus estadísticas sobre el estrés laboral evidenció que en el área de trabajadores de construcción (56%) y fabricación (59%) presentan un estrés moderado (8).

Por consiguiente en un estudio realizado en Reino Unido compararon el nivel de estrés en 40 trabajadores entre presenciales y de oficina en la construcción, donde se evidencio que 8 trabajadores de obra y 3 trabajadores de oficina se encuentran en el ítem de “muy estresante” (9).

En la vida de las personas uno de los aspectos fundamentales durante la etapa adulta es el trabajo, pues satisface las necesidades básicas y aquellas que permiten el desarrollo de las relaciones sociales; siendo los trabajadores los principales contribuyentes del desarrollo económico y social (10, 11). Por ende, si el empleador no proporciona condiciones adecuadas en torno a la seguridad y salud en el trabajo, el trabajador no podrá contribuir a la comunidad ni conseguir el bienestar (12).

En la actualidad, la globalización y el desarrollo tecnológico ha cambiado la perspectiva en el entorno laboral, estableciendo nuevos métodos de gestión en el trabajo, las relaciones de trabajo, los modelos laborales y la evolución en los procesos de trabajo; en consecuencia, los trabajadores tienen una creciente presión para satisfacer las demandas de la vida laboral moderna, puesto que exceden de sus capacidades, los recursos o cuando sus competencias y conocimientos para afrontar dichas presiones no

corresponde con las expectativas de la cultura organizacional, trayendo consigo un aumento del estrés (12), disminución de la calidad de vida y satisfacción (10), deterioro del ambiente laboral, aumento de errores en el trabajo, incremento del absentismo y accidentes laborales (13); por ende esto repercutirá a los costos económicos empresarial, nacional y global (1).

La OMS define al estrés laboral como la respuesta del organismo a las demandas y presiones a las que se ve sometido en el trabajo, ya que, estas no encajan en el conocimiento y la capacidad del individuo; por lo que, no podrán afrontar la situación (6). Además, según la OIT, el impacto que genera el estrés es distinto en cada persona, por sus características personales como la personalidad, los valores, edad, sexo; ya que estas características influyen en su capacidad de afrontamiento (12).

El estrés puede conllevar a problemas de salud físico, psicológico o social, influyendo en el funcionamiento empresarial a futuro, por la aparición de factores psicosociales (14) que se analiza bajo 3 niveles: individuales, extra - organizaciones y organizativos (15); y estos resultan de las deficiencias en la distribución de los puestos de trabajo, la estructura y la administración del centro laboral; considerando el contexto social del trabajo (1). Por esa razón, es importante reconocer las señales de alarma como los sentimientos de angustia o irritabilidad, cansancio, depresión, intranquilidad, dificultad para dormir, relajarse, concentrarse, pensar lógicamente y tomar decisiones; y en el área laboral, se manifiesta disfrutando menos el horario laboral o la falta de compromiso (6). De acuerdo a Schubert (16), de la Universidad Médica de Innsbruck, menciona que durante una corta duración del estrés ocasiona que el sistema inmune se activa para defender el organismo, por el contrario, si este se mantiene por un largo tiempo, las personas están más propensas a sufrir otros problemas de salud; por ello, diversos

estudios (17, 18) demuestran problemas que van desde infecciones repetidas hasta el cáncer, siendo las más prevalentes los trastornos músculo esqueléticos, depresión y agotamiento en el trabajo (19).

La mayoría de los casos que presentan los factores que influyen en el origen del estrés laboral se clasifican en 7 dimensiones las cuales son: el *clima organizacional* que es descrito como las características propias del ambiente laboral, como la relación laboral y la impresión que tienen respecto a su estructura, teniendo en cuenta sus actitudes, valores y creencias (20). La *estructura organizacional* consiste en la jerarquía que hay dentro de una organización, en el que se puede visualizar el funcionamiento y las metas como unidad; además se puede reconocer la función, el puesto de los trabajadores, y las relaciones entre ellos (21).

El *territorio organizacional* es el área en el que el trabajador realiza sus actividades laborales, en el que sienten la capacidad para organizar y controlar dentro de su espacio de trabajo en dirección a las metas de la organización. La *tecnología* consiste en los equipos o maquinarias de la organización que usan los trabajadores para realizar las tareas, así como las herramientas e instrumentos que ayudan a cumplir los objetivos de la empresa. La *influencia del líder* es la base para una buena organización y con ello lograr los objetivos planteados por la institución; además, un estilo de liderazgo negativo puede ser un factor estresor para los trabajadores. La *falta de cohesión* es la desunión entre los trabajadores, en el cual las causantes son: la falta de motivación, el alejamiento y la exclusión entre el equipo de trabajo, que influye negativamente en el desempeño y productividad laboral. Y, por último, el *respaldo del grupo*, es referido cómo se sienten los trabajadores con respecto al apoyo que tienen por parte de sus compañeros o jefes,

esto se evidencia cuando hay una mala comunicación, falta de confianza y una baja autoestima en el grupo (22).

Por otra parte, la salud laboral tiene como principal objetivo la búsqueda del bienestar de los trabajadores mediante dos opciones, la promoción de la salud entre los mismos y la prevención de riesgos laborales; en esa misma línea se genera un mayor impacto en el bienestar y el desempeño en el trabajo si se aborda desde dos puntos de vista, a nivel organizacional y ambiental como al propio individuo (23, 24), por lo que es fundamental plantearlo desde la perspectiva holística y sistemática (16).

Por otra parte, en el Perú existe la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que el centro laboral tiene la responsabilidad de promocionar una cultura preventiva y que precisa sobre los riesgos psicosociales en el trabajo (25, 26). Bajo esta premisa, el Modelo de Abordaje de la Promoción de la Salud del Ministerio de Salud (MINSA) peruano, mantiene que un estado de salud óptimo en los trabajadores traería beneficios a los lugares de trabajo, ya que contribuye en la productividad, la reducción de gastos y ausentismo y traerá prestigio a los lugares de trabajo (27). Asimismo, se cumpliría el Objetivo 8 del Desarrollo Sostenible 2030 en el que se dictamina un empleo decente para todos y promover un ambiente seguro y sin riesgos (28). Si bien es cierto, las circunstancias en el que el trabajador desempeña sus labores han mejorado gracias a las leyes, demostrando así una disminución en los accidentes y algunas enfermedades ocupacionales, aún persiste condiciones y ambientes de trabajo donde existen grupos vulnerables de trabajadores que se exponen ante peligros arriesgando su salud (11).

En ese marco, en el año 2022, Tedros Adhanom director de la OMS mencionó que, es tiempo de enfocarse en las repercusiones que el trabajo puede conllevar a la salud mental, por lo que hay que abordar nuevas directrices en relación a la prevención de

situaciones y culturas organizacionales negativas y brindar apoyo en la salud mental laboral (4). En la última década se ha puesto énfasis en la necesidad de cuidar la salud mental; ya que, han agravado la situación social de diversos países en el mundo (16). Del mismo modo, la OIT recomendando adoptar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral, dado que estiman que cada año se pierde 12 millones de días de trabajo debido al estrés laboral; el cual es desencadenado por diversos motivos como las condiciones físicas del trabajo, la cantidad del mismo, los equipos que utilizan, la presión, el ambiente, entre otros (20). Por lo tanto, la OMS y la OIT recomiendan a las organizaciones proveer las condiciones y ambiente de trabajo óptimo para el desempeño de su personal; para ello, deberán contar con asistencia de profesionales de salud que promuevan sesiones, conversatorios o charlas educativas sobre la salud mental y control del estrés laboral (22).

Por ello, en el presente estudio se planteó un programa educativo dirigido hacia los centros laborales públicos o privados con el objetivo de desarrollar habilidades y responsabilidades, tanto individuales como grupales. La promoción de la salud radica en fortalecer a los trabajadores para que sean partícipes activos de su propia salud y así tener un aporte positivo en la productividad, el compromiso laboral y una mejor calidad de vida extralaboral con respecto a la gestión de su salud y seguridad laboral (29, 30).

Para realizar el programa educativo, se debe tener en cuenta cuatro momentos: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. En el diagnóstico, se debe conocer lo que se busca lograr en la empresa, las características sociodemográficas de los participantes, para que por medio del programa se puedan ganar conocimiento y con ello no perjudicar a las metas planteadas y reconocer las necesidades en el horario laboral. El siguiente momento es la planificación, en la cual se planteó el programa

educativo (objetivos, población, recursos a utilizar ya sean humanos, información y materiales, las actividades a realizar y el cronograma), luego en la ejecución se llevó a cabo el programa educativo, dentro de esta se pudo desarrollar sesiones educativas, cuestionarios, encuestas, entrevista etc., procurando seguir el cronograma de actividades. Para finalizar, la evaluación puede realizarse antes, durante y después de la intervención, empleando métodos cuantitativos o cualitativos, con el propósito de medir la efectividad del programa educativo (31, 32).

Investigaciones recopiladas demuestran la existencia de un cambio en los trabajadores al aplicar un programa educativo, por ejemplo un estudio realizado en Alemania en el año 2023 tuvo como objetivo evaluar los cambios producidos por una intervención multidimensional en las funciones cognitivas y la resiliencia al estrés en trabajadores de una fábrica de automóviles. Participaron 120 trabajadores, y los resultados evidenciaron que, en el cuestionario de percepción del estrés, se observó una disminución en los ítems de “demanda” y “preocupación”, con una diferencia de medias entre el pretest y el posttest de -10.42 y -8.33, respectivamente, en los trabajadores que recibieron el entrenamiento en gestión del estrés, demostrando así la efectividad del programa (33).

Mohamed, Isahak, Isa y Nordin (2022) desarrollaron un estudio experimental con grupo control en 88 empleados de una planta del sector alimentario ubicada en Klang Valley, Malasia. El objetivo fue analizar la efectividad de un programa de promoción de la salud laboral orientado a disminuir los niveles de depresión, ansiedad y estrés en el entorno de trabajo. La intervención incluyó componentes tanto organizacionales como individuales, incorporando módulos sobre salud mental, estrategias de manejo de la ansiedad, ejercicios de atención plena y técnicas específicas para afrontar el estrés laboral. Tras tres meses de aplicación, los resultados evidenciaron disminuciones

significativas en los puntajes de depresión, ansiedad y estrés ($p \leq 0,001$), así como mejoras en la calidad de vida y en las habilidades de afrontamiento vinculadas al apoyo social y la resolución de problemas, mientras que en el grupo control no se observaron cambios significativos (34).

También se consideró un estudio del año 2021 que tuvo como finalidad investigar el efecto de una intervención cognitiva conductual sobre el estrés laboral, contando con una muestra de 140 participantes, logrando disminuir el promedio de 75,01 (pre test) a un 27,7 (post test), dando como resultado que la intervención es óptima para manejar el estrés laboral (35).

Örnek y Esin (2020) realizaron una investigación con el objetivo de evaluar la efectividad de un programa de promoción de la salud mental basado en el modelo de estrés laboral, orientado a disminuir el estrés, las reacciones fisiológicas y psicológicas vinculadas, así como a fortalecer las estrategias de afrontamiento en trabajadoras de dos plantas industriales. La intervención se desarrolló durante un periodo de doce semanas y contó con la participación de 70 mujeres distribuidas entre un grupo de intervención y uno de control. Los resultados mostraron disminuciones significativas en los niveles de estrés, en las reacciones físicas y emocionales, además de una reducción del ausentismo laboral y mejoras en el apoyo social percibido y en el desempeño (36).

Por lo que, se propuso diseñar y aplicar el programa educativo para disminuir el estrés laboral, fundamentado con la teoría “Promoción de salud” de Nola Pender, que busca explicar la naturaleza de las personas cuando interactúan con su entorno, para la toma de decisiones con respecto a conductas saludables. Esta teoría nos permitirá comprender el comportamiento humano sobre su salud, para generar conductas saludables y el autocuidado en los trabajadores generando así un impacto en su salud (37).

Esto se evidencia en un artículo pre experimental realizado en el año 2021, con el fin de establecer la efectividad del programa educativo, aplicando el modelo de Nola Pender para la promoción de hábitos de estilos de vida saludable, teniendo como muestra un total de 64 familias, dando como resultado que después de la aplicación de post test el programa educativo basado en la teoría de la “Promoción de la Salud” es efectivo (38). Ante los conceptos y datos expuestos, podemos identificar que el estrés laboral es una problemática que afecta de manera biopsicosocial a la población trabajadora. Así pues, desde la perspectiva de la OIT, el cuidado en la salud mental es más relevante si se enfoca en estrategias de prevención, y se sugiere diseñar e implementar un programa educativo (12) para disminuir el estrés laboral en los trabajadores de una empresa automotriz, teniendo en cuenta que los principales estresores en el sector privado es el desempeño en el área de trabajo, las relaciones interpersonales y la interrelación entre el trabajo y el hogar (39).

La empresa automotriz es una organización dedicada a la conversión de los autos a gas natural, mantenimiento y reparación de estos mismos, se encuentra ubicada en el distrito de San Martín de Porres – Lima, Perú. La compañía cuenta con aproximadamente 13 operarios en el taller, donde trabajan de lunes a viernes de 8am a 6pm y los sábados de 8am a 2pm. Entre las funciones que realizan los trabajadores está el mantenimiento del sistema de gas, regulación del sistema de gas, afinamiento del motor, cambios de aceite, mantenimiento del obturador y entre otros procedimientos para el mejor rendimiento de los autos. Asimismo, esta población se encuentra bajo la supervisión del Gerente, quien también supervisa el área de certificador, al administrador (supervisa al asistente administrativo) y al jefe del taller (supervisa al técnico mecánico y técnico electricista; y estos supervisan a los asistentes y practicantes).

Los operarios de la empresa tienen la obligación de presentarse al centro de trabajo correctamente uniformados, mantener el orden en sus áreas de trabajo y comunicar cualquier eventualidad que ocurra en el taller. Sin embargo, diversos trabajadores han expresado que experimentan estrés debido a varias condiciones laborales adversas. Entre estas, se incluyen la exposición a ofensas verbales por parte de la clientela, lo que afecta negativamente su bienestar emocional. Además, la jornada laboral supera las 48 horas semanales, lo que incrementa la fatiga y el agotamiento físico y mental. El entorno laboral también se ve afectado por un ambiente ruidoso, posturas de trabajo inadecuadas que carecen de medidas ergonómicas, y una estructura jerárquica rígida entre jefe y empleador. A ello se suma la falta de implementos de seguridad adecuados, lo que pone en riesgo tanto la salud como la seguridad de los trabajadores.

Por ello, para valorar con mayor precisión el nivel de estrés de los operarios, se utilizó la “Escala del Estrés Laboral” elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y validada en el Perú por Suárez en el año 2013, sirviendo como punto de partida en la recolección de datos necesarios para la aplicación del programa educativo según las necesidades del trabajador.

Como se mencionó anteriormente, el estrés laboral es una problemática que se presenta por la alta demanda de las capacidades laborales de un trabajador. Por ello, promover la salud a través de programas educativos, logrará que los individuos sean capacitados y tomen conciencia sobre la práctica y toma de decisiones de actitudes saludables frente al estrés. Por lo expuesto, este trabajo de investigación pretende aportar a nivel teórico nuevos conocimientos e información con datos actualizados sobre cómo un programa educativo adaptado a las necesidades del trabajador, puede ser efectivo para disminuir

el estrés laboral y así ayudar a que los trabajadores asuman la importancia de gestionar el estrés laboral.

Por tal motivo, la relevancia social de este proyecto radica en generar un efecto beneficioso en los trabajadores de la empresa a nivel físico y mental, y que a mediano o a largo plazo se puedan evitar enfermedades ocupacionales. Del mismo modo, proporcionar información científica al alcance de diversas empresas, igualmente esto podría ser aplicado y próximamente servir de evidencia bibliográfica para futuras investigaciones y ser determinante a la hora de tomar decisiones en seguridad laboral.

El propósito de la investigación se encuentra dirigido a conocer la efectividad de un programa educativo sobre el estrés laboral en los trabajadores de una empresa automotriz e identificar el nivel de estrés laboral en esta población, comprender el comportamiento humano sobre su salud, y así generar conductas saludables y de autocuidado, promoviendo un estado de bienestar y salud en el trabajo.

En consecuencia, se formuló la pregunta de investigación: *¿Cuál será la efectividad del programa educativo “Cuida tu mente, cuida tu salud” sobre el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa automotriz?*

HIPÓTESIS

H0: El programa educativo no es efectivo para disminuir el estrés laboral en una empresa automotriz.

H1: El programa educativo es efectivo para disminuir el estrés laboral en una empresa automotriz.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar la efectividad del programa educativo “Cuida tu mente, cuida tu salud” sobre el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa automotriz.

2.2. Objetivos específicos

- Describir las características sociodemográficas de los trabajadores de una empresa automotriz.
- Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa automotriz, antes de la aplicación del programa educativo.
- Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la empresa de una empresa automotriz, después de la aplicación del programa educativo.

III. MATERIAL Y MÉTODO

3.1. Diseño del estudio

El estudio fue pre experimental, en el cual se trabajó con toda la población y se llevó a cabo dos evaluaciones el pre y pos test (40).

3.2. Población

La población de estudio estuvo constituida por trabajadores de la empresa automotriz AUTOGAS CENTER, contó con 13 operarios en el taller. La selección se realizó mediante un muestreo por conveniencia, considerando la accesibilidad de los participantes y la disposición para colaborar con el estudio.

Los trabajadores que participaron en el presente estudio contaron con los siguientes criterios:

➤ Criterios de Inclusión:

- Trabajadores que acepten participar de manera voluntaria en el trabajo de investigación.
- Edad de los trabajadores comprendida entre los 25 - 50 años.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores que tengan como mínimo 6 meses de servicio.
- Trabajadores que asistan a la totalidad de las sesiones del programa.

➤ Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que pertenezcan al área administrativa.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

En primer lugar, el presente proyecto de investigación fue aprobado por el asesor responsable y posteriormente presentado a la Unidad de Investigación de la Facultad de Enfermería (FAEN). Seguidamente, se realizó la inscripción en el Sistema de Investigación para el Desarrollo e Innovación (SIDISI) y, finalmente, se obtuvo la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH).

Para la ejecución del estudio, se emitió una carta dirigida a las autoridades y al Departamento General de Recursos Humanos de la empresa automotriz, con el fin de solicitar la autorización correspondiente para el desarrollo de la investigación. Una vez obtenida la aprobación institucional, se coordinó con las autoridades y el área de Recursos Humanos respecto a las actividades que se llevarían a cabo en las instalaciones de la empresa.

El estudio se desarrolló en modalidad presencial y tuvo una duración total de un mes, estructurado en tres momentos que se describen a continuación:

➤ PRIMER MOMENTO:

Se realizó la convocatoria de los trabajadores mediante un afiche informativo, considerando los criterios de inclusión establecidos. A cada participante se le asignó un código de identificación con el propósito de garantizar la confidencialidad de los datos y registrar su asistencia a las cuatro sesiones del programa educativo. La recolección de datos se inició con la aplicación del consentimiento informado (Anexo 2), a través del cual los trabajadores manifestaron su participación voluntaria. Posteriormente, se administró el cuestionario de características

sociodemográficas y el pretest, utilizando el *Instrumento de Medición del Estrés Laboral de la OIT-OMS* (Anexo 3). Esta primera intervención tuvo una duración aproximada de 15 minutos. Asimismo, se brindó una explicación detallada sobre el procedimiento del programa educativo, incluyendo las fechas de inicio y finalización, el horario y la fecha prevista para la aplicación del postest.

➤ **SEGUNDO MOMENTO:**

La implementación del programa educativo se llevó a cabo en el auditorio de la empresa, sin división de grupos, y estuvo conformado por cuatro sesiones (Anexo 4). Cada sesión tuvo una duración de 45 minutos y se desarrolló con una frecuencia de una sesión por semana. La programación de las sesiones fue coordinada con el área de Recursos Humanos, a fin de no interferir con las jornadas laborales de los participantes.

➤ **TERCER MOMENTO:**

Concluidas las sesiones del programa educativo, se aplicó el postest correspondiente, utilizando nuevamente el *Instrumento de Medición del Estrés Laboral de la OIT-OMS*. En esta etapa, se registró la asistencia a las sesiones mediante la lista correspondiente, y la actividad tuvo una duración aproximada de 15 minutos. Esta fase permitió verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación. Finalmente, se entregó a cada participante un tríptico informativo sobre estrategias de afrontamiento del estrés laboral, y a la empresa se le otorgó una gigantografía alusiva a las técnicas de afrontamiento del estrés, como material de apoyo institucional.

3.4. Técnica de recolección de datos

El instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, respaldada por Ivancevich y Matteson (1989). Se trata de un instrumento de carácter cuantitativo, aplicable de manera individual o colectiva, diseñado para personas mayores de 18 años que desempeñan actividades laborales. Su tiempo promedio de aplicación oscila entre 15 y 20 minutos. La utilidad principal de esta escala radica en identificar y predecir las fuentes de riesgo psicosocial en el entorno laboral (41).

La escala está compuesta por 25 ítems, distribuidos en siete dimensiones: *clima organizacional*, *estructura organizacional*, *territorio organizacional*, *tecnología*, *influencia del líder*, *falta de cohesión* y *respaldo del grupo*. Cada ítem se valora mediante una escala tipo Likert con opciones de respuesta que varían de 1 (“nunca” es fuente de estrés) a 7 (“siempre” es fuente de estrés). La sumatoria total de los puntajes obtenidos determina el nivel de estrés laboral percibido por el participante.

Asimismo, este instrumento fue adaptado y validado en el Perú por Suárez (2013), en una población conformada por asesores telefónicos que laboraban en las áreas de *Atención al Cliente* y *Ventas*. La adaptación fue necesaria debido a las particularidades contextuales y laborales propias de cada país, las cuales pueden influir en las manifestaciones del estrés laboral.

La validez de contenido fue determinada mediante el juicio de expertos y el análisis factorial exploratorio, obteniéndose una prueba KMO = 0,953 y una prueba de esfericidad de Bartlett con un valor de $\chi^2 = 4752,595$, lo que evidencia una adecuada adecuación muestral y correlación entre los ítems. La confiabilidad del instrumento se estimó mediante el coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = 0,966$), indicando un nivel de consistencia interna elevado. En síntesis, la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS se

considera un instrumento válido y confiable para su aplicación en población trabajadora (42).

Las puntuaciones de los niveles de estrés, según Suárez (2013), se interpretan de la siguiente manera:

- Bajo nivel de estrés: 26 a 101 puntos
- Promedio bajo: 103 a 119 puntos
- Promedio alto: 120 a 128 puntos
- Alto nivel de estrés: 129 a 157 puntos

Validez del programa educativo

El contenido del programa educativo fue elaborado por las investigadoras a partir de la revisión de fuentes bibliográficas virtuales y textos especializados sobre el estrés laboral. Posteriormente, el programa fue sometido a evaluación por un panel de cinco expertos, conformado por:

- Un médico psiquiatra y asistente del Departamento de Emergencia del Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado - Hideyo Noguchi”.
- Una Licenciada en Enfermería y Bachiller en Psicología Organizacional, con Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental.
- Una Magíster en Gestión del Cuidado en Enfermería, especialista en Salud Ocupacional.
- Una Enfermera especialista en Salud Mental y Psiquiatría.
- Una Enfermera especialista en Salud Ocupacional

Todos los especialistas se desempeñan como docentes universitarios, garantizando la solidez científica y profesional de la evaluación.

Tras el proceso de revisión y las observaciones formuladas por los expertos, se efectuaron las correcciones pertinentes y se procedió al análisis de validez de contenido mediante el coeficiente de Aiken, obteniéndose un valor de $V = 0,856$, superior al umbral mínimo aceptado (0,80). Este resultado confirma la validez de contenido del programa educativo, asegurando la pertinencia y coherencia de los materiales utilizados (Anexo 6).

Se incluyó la ética para la investigación humana.

Autonomía: Se reconoce el respeto a la autonomía cuando los trabajadores de la empresa eligieron ser voluntariamente partícipes de esta investigación, se aplicó este principio mediante el consentimiento informado a la población de estudio y que tuvieron una información adecuada; los datos obtenidos serán únicamente de uso científico. Ya que al ser confidenciales no podrán ser difundidos por los medios académicos. Así mismo, los participantes del estudio podrán retirarse cuando lo deseen, esto no genera cargo económico, ni problemas al participante.

Beneficencia: Al culminar la investigación, los trabajadores se beneficiaron al obtener conocimientos y medidas de afrontamiento sobre el estrés laboral. Además se brindó un material informativo a cada trabajador y a la empresa.

No Maleficencia: En esta investigación no hubo ningún riesgo o daño a los participantes.

Justicia: Los participantes de esta investigación fueron tratados por igual, garantizando un trato justo y utilizando la información obtenida sólo para fines de investigación.

3.5. Plan de análisis

La información recolectada se ingresó en una base de datos en Microsoft Excel 2019, donde se asignaron códigos de identificación a cada ítem de respuesta, para luego ser analizada en el paquete estadístico Stata versión 17.0.

Para determinar la efectividad del programa educativo sobre el estrés laboral en los trabajadores de una empresa automotriz, se utilizó la prueba T de Student, para identificar el nivel de estrés antes y después de la intervención educativa, luego los resultados se registraron en tablas de distribución de frecuencia según la escala de clasificación del instrumento.

Se trabajó con un nivel de significancia del 0.05 ($p < 0.05$) y los resultados se presentaron en tablas.

IV. RESULTADOS

La intervención incluyó a 13 trabajadores de una empresa automotriz, de los cuales el 84,62% correspondió a las edades entre 25 a 33 años, en cuanto al género el 84,62% de los trabajadores son hombres, la mayoría contaba con un tiempo de servicio de 6 a 12 meses representando un 53,85%, y 69,23% tienen estudios superiores (Tabla 1).

Antes del programa educativo, se puede observar que presentaron nivel de estrés “bajo” con 46,15%, “promedio bajo” con 46,15% y “promedio alto” 7,69% en los trabajadores de una empresa automotriz (Tabla 2).

Con respecto a las preguntas del instrumento, se puede observar que en el ítem n° 21: “El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés” los trabajadores respondieron en su mayoría *generalmente siente estrés* con un 38,46%. En el ítem n° 20 y 22: “El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés” y “El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa”, los encuestados indicaron que *frecuentemente sienten estrés* con un 38,46% en ambas preguntas (Tabla 3).

Después del programa educativo, el 100% de los trabajadores de una empresa automotriz presentan bajos niveles de estrés (Tabla 4).

En esa misma línea, se evidenció que en el ítem n° 21 disminuyó el estrés de *generalmente a raras veces* con un 69,23%, además en el ítem n° 20 y 22 se reduce el estrés de *frecuentemente a raras veces* con un 30,77% y 69,23%, respectivamente. Adicionalmente, se destacó que el ítem n° 24: “El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés” los trabajadores indicaron que *raras veces sienten estrés* con un 76,92%, demostrando que el estrés disminuyó (Tabla 5).

Al comparar los resultados del pre y post test se observa que antes de la intervención del programa educativo los trabajadores de una empresa automotriz tenían un nivel de estrés “bajo” con 46,15%, “promedio bajo” con 46,15 y “promedio alto” 7,69%. No obstante, después de la intervención el 100% presentaron bajos niveles de estrés (Tabla 6).

Finalmente, según el programa de T de Student los resultados evidencian que el programa educativo fue efectivo en la reducción del estrés laboral. El puntaje promedio antes de la intervención fue de 103.85, disminuyendo a 61.85 después de su aplicación, la diferencia de 42 puntos fue estadísticamente significativa ($t = 10.72$; $p < 0.001$), lo que indica que el cambio no se atribuye a variaciones aleatorias. Asimismo, los intervalos de confianza al 95% no se superponen, lo que respalda la existencia de una disminución real en los niveles de estrés tras la intervención (Tabla 7).

V. DISCUSIÓN

Las características sociodemográficas de la población estudiada son trabajadores de 25 a 33 años, mayoritariamente hombres, con nivel educativo superior y una antigüedad laboral entre 6 y 12 meses, configuran un perfil representativo de jóvenes profesionales en etapa inicial de inserción en la industria automotriz. Este perfil tiene importantes implicaciones explicativas, organizacionales y metodológicas que permiten comprender la vulnerabilidad observada frente al estrés laboral.

Desde una perspectiva teórica, la combinación de juventud, formación superior y corta antigüedad laboral describe a trabajadores en pleno proceso de socialización organizacional. La literatura indica que esta etapa inicial se caracteriza por alta incertidumbre respecto a tareas, normas y expectativas, así como por demandas intensivas de aprendizaje. Sonnentag (43) señala que estos grupos son especialmente vulnerables al estrés laboral debido a la falta de experiencia, la presión por la productividad y la ausencia de estrategias consolidadas de afrontamiento.

Lo observado coincide con lo reportado por Reyes-Sánchez et al. (44): en su estudio, aunque todos los trabajadores tenían al menos un año de permanencia, quienes acumulaban menor experiencia y realizaban turnos prolongados presentaban mayor susceptibilidad al estrés, con incrementos significativos del agotamiento emocional. Esta característica se replica en la presente investigación, donde los trabajadores jóvenes con menor tiempo de servicio mostraron mayor exposición a factores psicosociales.

Asimismo, en el estudio de Kaveh et al. (45), previo a la intervención educativa, los empleados con menos años de servicio reportaron 46.2% de niveles elevados de tensión percibida, lo que confirma que la falta de experiencia incrementa el riesgo de estrés.

Tras la intervención, estos niveles disminuyeron a 23.5%, especialmente en los trabajadores jóvenes.

El estrés en fases tempranas no solo afecta el bienestar individual (sueño, salud mental, síntomas somáticos), sino que también repercute en indicadores organizacionales clave como rotación, absentismo y calidad del trabajo. En la industria automotriz, donde la continuidad del proceso productivo depende de la destreza y estabilidad del personal, estos efectos resultan críticos (46).

Bauer et al. (46) señala que los trabajadores que no consolidan su socialización organizacional experimentan mayores dificultades para ajustar sus expectativas y adaptarse a la dinámica del trabajo. En la presente investigación se observa que, aunque los trabajadores cuentan con nivel educativo superior, ello no elimina la vulnerabilidad: la discrepancia entre expectativas profesionales elevadas y la realidad operativa puede generar frustración e incrementar la percepción de estrés.

Antes de aplicar el programa educativo, los trabajadores presentaron un nivel promedio bajo de estrés laboral. Este resultado no implica ausencia de riesgo, sino un estado moderado influenciado por la etapa de adaptación o por recursos personales temporales. Sin prevención, este equilibrio podría deteriorarse progresivamente.

Estudios nacionales e internacionales respaldan esta interpretación, el estudio de González et al. (47) reportaron que 48.4% de trabajadores de la industria automotriz en México experimentaron altos niveles de estrés, asociados principalmente a sobrecarga laboral y comunicación deficiente.

Así mismo, en el estudio de Reyes-Sánchez et al. (44) evidenciaron que los empleados con menor tiempo de servicio concentraron los niveles más elevados de estrés: cerca del

80% presentó valores moderados o altos ($p < 0.05$), atribuibles a desorganización del tiempo y largas jornadas.

Por otro lado, Kaveh et al. (45) encontraron que 55% de trabajadores industriales reportaron incremento del estrés debido a demandas laborales, y que aun cuando 70% había recibido formación previa en manejo de estrés, no se observaron mejoras sin intervención organizada.

En estudios comparables, Cedstrand et al. (48) encontraron que 40% de los trabajadores de construcción experimentaban estrés asociado a falta de claridad en los roles, un factor que también fue relevante en la muestra automotriz del presente estudio.

Gajewski et al. (33), en trabajadores industriales de mediana edad y mayores, observaron que la sobrecarga y la falta de claridad en roles eran factores estresores constantes, lo cual coincide con los resultados obtenidos.

En Chile, González y Quezada (49) determinaron que 67% de los trabajadores automotrices experimentaban estrés laboral al menos una vez por semana, principalmente por responsabilidad y largas jornadas.

La implementación del programa educativo produjo una reducción significativa del estrés laboral de 42 puntos ($p < 0.001$), resultados obtenidos con el programa T de Student, lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Después de la intervención, el estrés laboral quedó en nivel bajo en el 100% de los participantes, mostrando una mejora amplia y homogénea.

Estas sesiones incluyeron: reconocimiento de factores estresores, técnicas de afrontamiento, regulación emocional, respiración guiada y reflexión grupal.

Los hallazgos superan los efectos observados en otras intervenciones, como González y Quezada (49), al aplicar el manual ISTAS-21, observaron una inversión del riesgo: el

riesgo medio pasó de 66.7% a 33.3%, y el riesgo bajo aumentó de 33.3% a 66.7%. Además, el riesgo alto en “doble presencia” disminuyó de 66.7% a 33.3%. No obstante, dimensiones como “compensaciones” y “trabajo activo” no mostraron cambios. En contraste, el programa educativo del presente estudio logró una reducción total del estrés, llevando a todos los participantes a niveles bajos.

De igual forma, Kaveh et al. (45), en Irán, se registraron disminuciones significativas del estrés, pero no todos los indicadores alcanzaron niveles óptimos y el seguimiento fue de solo tres meses.

En Europa, Gajewski et al. (33) demostraron que los entrenamientos de manejo del estrés reducen el estrés subjetivo y objetivo; sin embargo, los efectos cognitivos aparecen de forma inmediata solo en contextos socioeconómicos favorables. En entornos de estrés crónico alto, los efectos son tardíos o parciales. Esta observación sugiere que el contexto organizacional influye directamente en la respuesta a los programas.

En contraste, la presente investigación mostró una reducción uniforme del estrés (100% bajo), lo que indica un contexto organizacional favorable para la adopción de estrategias emocionales y conductuales.

Desde otra perspectiva, Cedstrand et al. (48) demostraron que una intervención organizacional centrada en clarificación de roles no redujo el estrés a corto y mediano plazo, recordando que no todas las intervenciones tienen impactos inmediatos y que las combinaciones de acciones personales y organizacionales suelen ofrecer resultados más robustos.

Aunque los estudios disponibles no pertenecen al sector automotriz, se identifican coincidencias relevantes con investigaciones desarrolladas en otros ámbitos industriales

y de servicios. En estos trabajos, al igual que en el presente estudio, se reportan niveles elevados de estrés laboral asociados a factores psicosociales como insuficiente reconocimiento, limitado desarrollo profesional, apoyo social deficiente, sobrecarga laboral, presión por resultados y ambigüedad en las tareas. En síntesis, los resultados confirman que el programa “Cuida tu mente, cuida tu salud” fue altamente efectivo para reducir el estrés laboral en trabajadoras automotrices y superando los efectos reportados en intervenciones nacionales e internacionales.

Los hallazgos sustentan que las intervenciones psicoeducativas participativas, contextualizadas al entorno productivo y orientadas al fortalecimiento del afrontamiento y la regulación emocional, constituyen una estrategia costo-efectiva, sostenible y adaptable para promover la salud mental ocupacional.

Las limitaciones que se evidenciaron en el siguiente estudio durante la ejecución fue el tamaño reducido de la población participante. En consecuencia, no es posible generalizar los resultados a contextos más amplios, por lo que los hallazgos deben interpretarse con la debida cautela.

Finalmente, los escasos estudios que sustentan los antecedentes, amplía la brecha del conocimiento teórico en esta problemática, tanto en el contexto nacional como internacional. Esta limitada disponibilidad de investigaciones dificulta realizar comparaciones amplias o extrapolar los resultados a otros entornos laborales.

VI. CONCLUSIONES

- El programa educativo “Cuida tu mente, cuida tu salud” fue efectivo como intervención para disminuir el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la empresa automotriz, al promover una mejora en su bienestar emocional. Los resultados de esta investigación sugieren la implementación de estrategias psicoeducativas para mejorar la calidad de vida en el componente salud mental de los trabajadores.
- Los trabajadores participantes del estudio presentaron un perfil sociodemográfico caracterizado mayormente por juventud, formación profesional técnica o superior, y una corta trayectoria en la empresa. Este perfil se identificó como especialmente sensible al estrés laboral por las exigencias del ambiente automotriz y el proceso de adaptación organizacional.
- Antes de la intervención, los niveles de estrés detectados indicaban la presencia de una carga psicosocial que, aunque no extrema, sí reflejaba tensiones propias del entorno laboral, relacionadas con la presión por el cumplimiento de metas, la claridad de objetivos y la calidad de la comunicación interna.
- Tras la aplicación del programa, se observó una mejora significativa en el estado emocional de los trabajadores, lo cual posiciona al programa como una herramienta útil de prevención y promoción en salud ocupacional. Su efectividad sugiere la necesidad de incorporar este tipo de intervenciones de forma sistemática en entornos con características similares, especialmente aquellos conformados por personal joven y en procesos iniciales de incorporación laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- **Para nosotros como investigadores:**

A partir de esta experiencia, consideramos fundamental darle seguimiento a los trabajadores que participaron en el programa educativo “Cuida tu mente, cuida tu salud”, para medir el impacto sostenido, cómo evolucionan y qué otras necesidades emergen.

Además, esta investigación nos deja una lección: las intervenciones educativas sí funcionan cuando están bien contextualizadas, y como investigadores tenemos el deber de seguir validando, adaptando y compartiendo este tipo de estrategias en espacios reales de trabajo.

- **Para otros investigadores:**

Animar a replicar y adaptar este programa en otras realidades laborales, ya sea en sectores como salud, educación, comercio o construcción. También sugerimos comparar distintas metodologías (como mindfulness, terapias breves o herramientas digitales), para identificar cuáles resultan más efectivas en cada contexto.

Así mismo, se recomienda aplicarlo en poblaciones con un mayor número de participantes por el tamaño de la población.

- **Para la universidad:**

Fortalecer las líneas de investigación aplicadas en salud mental laboral, y que se promuevan alianzas con empresas e instituciones interesadas en cuidar el bienestar de sus equipos. Además, sería valioso que este tipo de experiencias se compartan para que más estudiantes y docentes formen con una visión preventiva y comunitaria del cuidado emocional en el trabajo.

- **Para la empresa automotriz:**

A partir de los resultados obtenidos, sugerimos que el programa educativo sea institucionalizado dentro de las políticas de salud ocupacional. También recomendamos capacitar a los líderes de equipo para que se conviertan en agentes de contención emocional, y crear espacios regulares donde los trabajadores puedan expresarse, compartir estrategias de afrontamiento y reforzar lo aprendido.

- **Para otros:**

En el Perú no existe aún una fuente oficial que registre de forma sistemática las enfermedades asociadas a la salud mental laboral. Ante ello, se plantea que el MTPE lidere la articulación y difusión de la información proveniente del MINSA, ESSALUD y otras entidades, integrándola al SAT para contar con un repositorio actualizado y confiable sobre la situación de la salud mental de la población trabajadora.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gallup. State of Global Workplace 2022 Report. [Internet]. 2022 [citado el 25 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1>
2. Organización Internacional del Trabajo. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. Ginebra: OIT. 2022 [citado el 9 de noviembre de 2022]; Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
3. Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos [Internet] 16 de junio del 2022 [citado el 28 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
4. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) results visualisation. Safety and health at work EU - OSHA [Internet] 2024. [citado 20 de octubre de 2025]. Disponible en: https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/survey/detailpage-national-bar-chart/2019/emerging-risks-and-their-management/en_1/E3Q300/company-size/EU27_2020
5. Mejía C, Chacon J, Enamorado Leiva O, Garnica L, Chacón Pedraza S, García Espinoza Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Med Trab [Internet] Septiembre

2019. [citado el 30 de noviembre de 2022]; 28 (3): 176-235. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
6. Ministerio de Educación. El estrés laboral. [Internet]. Perú: MINEDU; 2021. [citado el 22 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/EI%20estres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 7. Hayes M, Northup J. Workplace stress: It's complicated [Internet]. Adpresearch.com. 2024 [citado el 23 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.adpresearch.com/workplace-stress-its-complicated/>
 8. Workplace stress statistics in the U.s. 2025 [Internet]. The Global Statistics. 2025 [citado el 23 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.theglobalstatistics.com/united-states-workplace-stress-statistics/>
 9. Blair Winkler R, Middleton C, Remes O. Work-Related Stress and Coping: A Comparative Analysis of On-Site and Office-Based Workers in UK Building Construction [Internet]. Mdpi.com. 2024 [citado el 23 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2227-9032/12/21/2117>
 10. Rivera-Porras D, Bonilla-Cruz NJ, Carrillo-Sierra SM, Forgiony-Santos J, Silva-Monsalve G. Educación para la salud laboral: Perspectivas teóricas desde la intervención. Arch Venez Farmacol Ter. 2019;38(5):412. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/559/55962867005/html/>
 11. Borja V, Robles E, Ortega M, Argandona A. Salud en el trabajo. Morales J. Salud Pública y Medicina Preventiva [Internet]. 5ta ed. México: Editorial El Manual Moderno; 2017 [citado el 25 de octubre de 2022]. Disponible en:

<https://sst-safework.com/wp-content/uploads/2022/07/Salud-publica-y-medicina-preventiva.pdf>

12. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo [Internet]. Ginebra: OIT; 2016 [citado el 19 de octubre de 2022]; 62 p. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
13. Marqués FM. La salud integral de los trabajadores: un reto para la sostenibilidad empresarial. Rev Seguridad y Salud en el trabajo [Internet]. 2017 [citado el 19 de octubre del 2022]; 10. Disponible en: [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para_descarga/5.%20Marques,%20F.%20\(2017\)%20La%20salud%20integral%20de%20los%20trabajadores.pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para_descarga/5.%20Marques,%20F.%20(2017)%20La%20salud%20integral%20de%20los%20trabajadores.pdf)
14. Osorio J, Cardenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Perspect Psicol. [Internet]. 2017. [citado 18 de octubre de 2022]; 13(1):81-90. Disponible, en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
15. Félix Verduzco RO, García Hernández C, Mercado Ibarra SM. El estrés laboral en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. Cult. Científ. y Tecnol. [Internet]. 4 de mayo de 2018 [citado 12 de noviembre de 2022]; (64). Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
16. Von Hopffgarten A. Protección mental. Mente y Cerebro [Internet]. 2013 [citado 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/mente-y-cerebro/las-huellas-del-estr-571/proteccion-mental-10932>

17. Benaroya-Milshtein N, Hollander N, Apter A, YanivI, Pick CG. Stress conditioning in mice: Alterations in immunity and tumor growth. *Stress*. 1 de mayo de 2011;14(3):301-11. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/10253890.2010.545845>
18. Bernabé DG, Tamae AC, Biasoli ÉR, Oliveira SHP. Stress hormones increase cell proliferation and regulates interleukin-6 secretion in human oral squamous cell carcinoma cells. *Brain Behav Immun*. marzo de 2011;25(3):574-83. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889159110005854?via%3Dihub>
19. Guerrero GRG-F, Sossa EIL, de la Paz Guerrero Guerrero M. Estrés laboral: la enfermedad de la nueva era. *revista_cultural* [Internet]. 2024 [citado el 16 de agosto de 2025];(2). Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/12566
20. Iglesias Armenteros AL, Torres Esperón JM. Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2018 [citado el 30 de noviembre de 2022];34(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016
21. Brume Gonzalez MJ. Estructura Organizacional [Internet]. Barranquilla: Institución Universitaria Itsa; 2019. [citado el 29 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>

22. Linares R, Crisel M. El estrés laboral en los trabajadores de la empresa YD Computer E.I.R.L.[Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4361>
23. Gálvez Herrer M, Gómez García JM, Martín Delgado MC, Ferrero Rodríguez M, et al. Humanización de la Sanidad y Salud Laboral: Implicaciones, estado de la cuestión y propuesta del Proyecto HU-CI. Med Secur Trab. junio de 2017;63(247):103-19. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000200103
24. Rodrigues da Cunha JC, de Freitas Barbosa AC, de Bessa Guimarães I, Gomes Costa S, Teodoro Barcelos RV, Silvério Porto JD. Occupational medicine: strategies to promote health and well-being in the workplace. Rev Bras Med Trab [Internet]. 2025;23(3):e20251435. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1435>
25. Ley de seguridad y salud en el trabajo. N° 005-2012-TR. El peruano, N° 29783, (20 de agosto del 2011)
26. Ley que precisa las obligaciones del empleador sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. N°1735/2021-CR. El peruano, n°1735, (26 de abril del 2022).
27. Quiñones Infante S. El cuidado de la salud mental: un reto para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. Ius Veritas [Internet]. 2024;(69):87–102. Disponible en:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/30769/27318>

28. Naciones Unidas. ODS: Crecimiento económico [Internet]. 2015 [citado el 16 de noviembre de 2025]. Disponible en: https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*_1h2out7*_ga*MTgzNTAyNjc4MC4xNzU1Mzc0NDIx*_ga_TK9BQL5X7Z*_czE3NTUzNzQ0MjAkczEkZzEkdDE3NTUzNzQ1ODkkajYwJGwwJGgw
29. Parsons MJ. Documento Técnico Modelo de Abordaje de Promoción de la Salud en el Perú [Internet]. 2006 [citado 18 de octubre de 2022]. ;34(4):484–484. Disponible en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MwxQ07G0tZgJ:bvs.minsa.gob.pe/local/promocion/203_prom30.pdf&cd=13&hl=en&ct=clnk&gl=pe
30. Ruiz-Frutos C, Declós J, Ronda E, Garcia AM, G. BF. Salud Laboral: Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales [Internet]. GEA Consultoria Editorial S.L.; 2022 [citado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.berri.es/pdf/SALUD%20LABORAL.%20Conceptos%20y%20técnicas%20para%20la%20prevención%20de%20riesgos%20laborales/9788491136590>

31. Callupe LA. Los programas educativos y sus logros. Alborada Cienc [Internet]. 2022 [citado el 16 de agosto de 2025]; Disponible en: <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/albor/article/download/1115/1532>
32. Carballedo del Valle M, Manrique Moreno MC, Belmonte Franco C. E. Promoción de la salud. España. McGraw-Hill-Interamericana de España. 2011.
33. Gajewski PD, Stahn C, Zülch J, Wascher E, Getzmann S, Falkenstein M. Effects of cognitive and stress management training in middle-aged and older industrial workers in different socioeconomic settings: a randomized controlled study. *Front Psychol* [Internet]. 2023;14:1229503. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1229503>
34. Mohamed AF, Isahak M, Isa MZA, Nordin R. The effectiveness of workplace health promotion program in reducing work-related depression, anxiety and stress among manufacturing workers in Malaysia: Mixed-model intervention. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2022;95(5):1113–1127. doi:10.1007/s00420-022-01836-w.
35. Omeje HO, Okereke GKO, Asogwa JO, Obe PI, Nwaodo SI, Ariyo SO, et al. Occupational stress among Nigerian construction trade artisans in the building construction sector: An intervention study. *Medicine (Baltimore)*. 21 de mayo de 2021; 100 (20):e26028. Disponible en: https://journals.lww.com/md-journal/Fulltext/2021/05210/Occupational_stress_among_Nigerian_construction.92.aspx#T3

36. Ornek OK, Esin MN. Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *BMC Public Health*. 2020;20:1658. doi:10.1186/s12889-020-09769-0. Disponible en: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-09769-0>
37. Beltrán Báez CP, Santos Quintero MI, Cordero Corona LY, Gutiérrez Ruiz F, Ontiveros Herrera G, Pérez Hernandez G, et al. Análisis del modelo de promoción de la salud de Nola Pender [Internet]. Estrada Esquivel AL, editor. Mexico: Universidad Tecnocientífica del Pacífico; 2025. Available from: https://www.researchgate.net/publication/390166825_Analisis_del_modelo_de_promocion_de_la_salud_de_Nola_Pender
38. Díaz Sánchez R, Arias Torres. D. Efectividad de intervención de enfermería en hábitos de vida saludable desde el modelo de Nola Pender [Internet]. Renc.es. [cited 2025 Jul 23]. Available from: https://www.renc.es/imagenes/auxiliar/files/RENC-D-21-0020_ORIGINAL.pdf
39. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig En Salud Univ Boyacá*. 11 de noviembre de 2021;8(2):131-46. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>

40. Tarrillo Saldaña O, Mejía Huamán J, Dávila Mego JS, Chilón Camacho WM, Pintado Castillo CA, Tapia Idrogo CE, et al. Metodología de la investigación una mirada Global Ejemplos prácticos [Internet]. CID-Centro de Investigación y Desarrollo; 2024. Disponible en: <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>
41. Álvarez L, Espinoza C, editores. Diagnosis of work stress in the workers of a commercial company [Internet]. Portal Amelica; 2017. Vol. 2(2)[citado el 6 de noviembre del 2022]. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/384/3841577005/3841577005.pdf>
42. Suárez Á. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Psiquemag [Internet]. 30 de diciembre de 2013 [citado 20 de noviembre de 2022];2(1):33-50. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
43. Sonnentag S, Tay L, Neshor Shoshan H. A review on health and well-being at work: more than stressors and strains. Personnel Psychology. 2023;76(2):473–510. doi:10.1111/peps.12572.
44. Reyes-Sánchez JJ, García-Camacho MA, Barrientos Luján JM, Domínguez Ibarra VM, Ríos Ramos G. Estudio correlacional de factores de riesgo psicosocial en la industria manufacturera. *Adm moderna abordajes éxito organizacional*. 2025;Cap. 4:33–39. Disponible en:

<https://atenaeditora.com.br/catalogo/post/estudio-correlacional-de-factores-de-riesgo-psicosocial-en-la-industria-manufacturera>

45. Kaveh MH, Mehrazin F, Cousins R, Mokarami H. Effectiveness of a transactional model-based education programme for enhancing stress-coping skills in industrial workers: a randomized controlled trial. *Sci Rep.* 2023;13(5076):1–11. Disponible en: <https://www.nature.com/articles/s41598-023-32230-2>
46. Bauer TN, Erdogan B, Ellis AM, Truxillo DM, Brady GM, Bodner T. New horizons for newcomer organizational socialization: A review, meta-analysis, and future research directions. *J Manage.* 2025;51(1):344-382. doi:10.1177/01492063241277168.
47. González Legorreta AP, Noverola Ramírez CI, de la Fuente Pérez CS, Pérez Shiels I, García Cupil R. Estrés laboral, diagnóstico y recomendaciones para una cultura corporativa saludable. Estudio de caso. *Rev Cient Multidiscip.* 2024;8(5):12059–64. doi:10.37811/cl_rcm.v8i5.14632. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9936425>
48. Cedstrand E, Augustsson H, Alderling M, Sánchez Martínez N, Bodin T, Nyberg A, Johansson G. Effects of a co-created occupational health intervention on stress and psychosocial working conditions within the construction industry: A controlled trial. *Front Public Health.* 2022;10:973890. doi:10.3389/fpubh.2022.973890. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.973890/full>
49. Quezada J, González P. Análisis de la eficacia de las estrategias del manual “Estrés Laboral en Pequeñas Empresas: Abordaje práctico para riesgos

psicosociales” en la disminución de los riesgos psicosociales en la empresa
R. Automotriz. *Rev Formadores*. 2024;21(2):21–33. Disponible en:
<https://www.researchgate.net/publication/388806602>

IX. TABLAS

Tabla 1.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ DE LIMA, 2025

Características	Frecuencia n=13	%
Edad		
25-33 años	11	84.62
34-42 años	2	15.38
Sexo		
Mujer	2	15.38
Hombre	11	84.62
Tiempo de servicio		
6-12 meses	7	53.85
1 a 3 años	3	23.08
3 años a más	3	23.08
Nivel educativo		
Secundaria	4	30.77
Superior	9	69.23

Tabla 2.

NIVEL DE ESTRÉS ANTES DEL PROGRAMA EDUCATIVO EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ DE LIMA, 2025

Intervención	Frecuencia n=13	%
Bajo	6	46.15
Promedio Bajo	6	46.15
Promedio Alto	1	7.69
Alto	0	0.00
Total	13	100.0

Tabla 3.**ESTRÉS LABORAL ANTES DEL PROGRAMA EDUCATIVO EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ DE LIMA, 2025**

Nivel de estrés laboral	Escala Likert %							TOTAL N (%)
	Nunca (1)	Raras veces (2)	Ocasional mente (3)	Algunas veces (4)	Frecuente mente (5)	General mente (6)	Siempre (7)	
El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	0,00	15,38	7,69	15,38	38,46	15,38	7,69	13(100.0)
El rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	0,00	15,38	15,38	15,38	23,08	30,77	0,00	13(100.0)
El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	0,00	69,23	7,69	7,69	0,00	15,38	0,00	13(100.0)
El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	7,69	46,15	0,00	7,69	7,69	23,08	15,38	13(100.0)
El que el supervisor no dé la cara cara mí ante los jefes me estresa	0,00	7,69	7,69	46,15	15,38	7,69	15,38	13(100.0)
El que el supervisor no me respete me estresa	0,00	38,46	7,69	7,69	30,77	15,38	0,00	13(100.0)
El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	7,69	46,15	7,69	0,00	15,38	15,38	7,69	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo no me respalde mis metas me causa estrés	7,69	30,77	15,38	15,38	15,38	0,00	15,38	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	0,00	38,46	30,77	15,38	7,69	7,69	0,00	13(100.0)
El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	0,00	7,69	30,77	15,38	23,08	7,69	15,38	13(100.0)
El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	0,00	30,77	0,00	30,77	7,69	23,08	7,69	13(100.0)

El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	0,00	7,69	15,38	7,69	30,77	30,77	7,69	13(100.0)
El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	7,69	30,77	15,38	0,00	30,77	7,69	7,69	13(100.0)
El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	0,00	23,08	0,00	38,46	15,38	23,08	0,00	13(100.0)
El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	7,69	38,46	0,00	0,00	15,38	30,77	7,69	13(100.0)
El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	0,00	30,77	7,69	15,38	23,08	15,38	7,69	13(100.0)
El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	7,69	30,77	15,38	0,00	7,69	23,08	15,38	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	0,00	30,77	0,00	7,69	30,77	7,69	23,08	13(100.0)
El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	0,00	23,08	15,38	15,38	30,77	15,38	0,00	13(100.0)
El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	7,69	7,69	23,08	30,77	38,46	0,00	23,08	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	7,69	7,69	7,69	23,08	15,38	38,46	0,00	13(100.0)
El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	0,00	23,08	0,00	23,08	38,46	15,38	0,00	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	0,00	7,69	15,38	15,38	30,77	7,69	23,08	13(100.0)
El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	0,00	23,08	0,00	23,08	23,08	23,08	7,69	13(100.0)

El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	0,00	7,69	0,00	15,38	23,08	30,77	23,08	13(100.0)
--	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-----------

Tabla 4.
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DESPUÉS DEL PROGRAMA EDUCATIVO EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ DE LIMA, 2025

Intervención	Frecuencia n=13	%
Bajo	13	100.0
Promedio Bajo	0	0.0
Promedio Alto	0	0.0
Alto	0	0.0
Total	13	100.0

Tabla 5.

ESTRÉS LABORAL DESPUÉS DEL PROGRAMA EDUCATIVO EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ DE LIMA, 2025

Nivel de estrés laboral	Escala Likert %							TOTAL N (%)
	Nunca (1)	Raras veces (2)	Ocasionalmente (3)	Algunas veces (4)	Frecuente (5)	Generalmente (6)	Siempre (7)	
El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	0,00	46,15	15,38	7,69	15,38	15,38	0,00	13(100.0)
El rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	23,08	61,54	7,69	0,00	0,00	7,69	0,00	13(100.0)

El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	23,08	38,46	15,38	15,38	0,00	7,69	0,00	13(100.0)
El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	30,77	30,77	23,08	0,00	0,00	7,69	7,69	13(100.0)
El que el supervisor no dé la cara cara mí ante los jefes me estresa	53,85	23,08	15,38	7,69	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El que el supervisor no me respete me estresa	23,08	46,15	15,38	7,69	7,69	0,00	0,00	13(100.0)
El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	23,08	38,46	23,08	15,38	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo no me respalde mis metas me causa estrés	38,46	30,77	30,77	0,00	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	23,08	46,15	23,08	7,69	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	0,00	46,15	15,38	23,08	7,69	0,00	7,69	13(100.0)

El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	38,46	38,46	15,38	0,00	7,69	0,00	0,00	13(100.0)
El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	15,38	53,85	15,38	0,00	0,00	15,38	0,00	13(100.0)
El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	7,69	53,85	23,08	0,00	15,38	0,00	0,00	13(100.0)
El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	15,38	53,85	15,38	15,38	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	23,08	53,85	7,69	15,38	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	46,15	38,46	15,38	0,00	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	46,15	23,08	15,38	15,38	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo se encuentre	7,69	46,15	38,46	7,69	0,00	0,00	0,00	13(100.0)

desorganizada o me estresa								
El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	0,00	46,15	15,38	7,69	15,38	15,38	0,00	13(100.0)
El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	0,00	30,77	23,08	7,69	15,38	23,08	0,00	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	7,69	69,23	7,69	0,00	15,38	0,00	0,00	13(100.0)
El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	15,38	69,23	15,38	0,00	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	15,38	69,23	7,69	7,69	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	7,69	76,92	7,69	7,69	0,00	0,00	0,00	13(100.0)
El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	0,00	46,15	0,00	15,38	15,38	15,38	7,69	13(100.0)

Tabla 6.

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA
EDUCATIVO EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
AUTOMOTRIZ DE LIMA, 2025**

Intervención	Frecuencia n=13	%
Pre		
Bajo	6	46.15
Promedio Bajo	6	46.15
Promedio Alto	1	7.69
Post		
Bajo	13	100.00

Tabla 7.

**EFFECTIVIDAD DEL PROGRAMA EDUCATIVO SEGÚN LA PRUEBA T
STUDENT**

Intervención	Obs.	Media	DE	IC 95%	Dif.	t	p
Antes	13	103.85	11.34	(96.99 - 110.70)	42.00	10.72	<0.001*
Después	13	61.85	12.41	(54.35 - 69.34)			

Obs.: Observaciones, DE: Desviación estándar, IC: Intervalo de confianza, Dif.: Diferencia de medias

* p < 0.05

ANEXOS
ANEXO 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Variable Estrés Laboral	Según la OMS, lo define como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a los conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Clima Organizacional	Es el conjunto de interacciones que se dan durante el ámbito laboral, asimismo estas pueden afectar en el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores.	Interpretación del nivel de estrés: -Bajo [26-101] -Promedio Bajo [103-119] -Promedio alto [120-128] -Alto [129-157] Enumeración de Ítems de cada dimensión -Clima organizacional: 1, 10, 11, 20
		Estructura organizacional	Es el sistema de jerarquización en que se organizan los trabajadores de una empresa.	
		Territorio Organizacional	Es el espacio de trabajo, donde el trabajador pasa la mayor parte de sus días e influye en que la producción sea efectiva y eficiente.	
		Tecnología	Conjunto de los instrumentos y procedimientos industriales de un determinado sector o producto.	

		Influencia del líder	Un líder debe tener características de motivar y promover la productividad, con la seguridad en uno mismo, empatía con el equipo y la transmisión del optimismo en los demás.	-Estructura organizacional: 2, 12, 16, 24 -Territorio organizacional: 3, 15, 22
		Falta de cohesión	Es la falta de fuerza del equipo y la conexión interpersonal que existe entre los trabajadores.	-Tecnología: 4, 14, 25 -Influencia del líder: 5, 6, 13, 17
		Respaldo del grupo	Es la existencia de confianza entre el equipo en el trabajo, así este se afrontará con mayor dedicación y se disipará el miedo.	-Falta de cohesión: 7, 9, 18, 21 -Respaldo del grupo: 8, 19, 23

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(Adultos)	
Título del estudio:	“Efectividad del programa educativo “Cuida tu mente, cuida tu salud” sobre el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa automotriz de Lima, 2025”
Investigador (a):	Vasquez Sudario, Jimena Yarahuaman Tananta, Cindy
Institución:	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a usted a participar en un estudio que tiene el propósito de determinar la efectividad del programa educativo “Cuida tu mente, cuida tu salud” sobre el nivel de estrés laboral, y promover la salud de los trabajadores y así ayudar a que usted asuma la importancia de abordar el estrés laboral.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se le asignará un código de participante para determinar su asistencia a las 4 sesiones, luego resolverán el cuestionario de datos sociodemográficos (edad, sexo, tiempo de servicio y nivel de estudio) y una prueba de entrada que durará aproximadamente 15 minutos, estos formatos serán resueltos **anónimamente**.
2. Se les brindará conocimiento sobre el estrés laboral y actividades dinámicas donde puedan participar durante el programa, el cual consta de 4 sesiones y una duración de 45 min.
3. Finalmente se realizará la prueba de salida a aquellas personas que hayan cumplido en asistir a la totalidad de las actividades, para tal fin se constatará con la lista de asistencia.

Riesgos:

No se ha identificado un riesgo en este estudio, debido a que no se generará algún daño al participante y la información recolectada sólo serán utilizados para los fines correspondientes del estudio

/

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(Adultos)	
Título del estudio:	“Efectividad del programa educativo “Cuida tu mente, cuida tu salud” sobre el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa automotriz de Lima, 2025”
Investigador (a):	Vasquez Sudario, Jimena Yarahuaman Tananta, Cindy
Institución:	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Beneficios:

Al culminar la investigación, los trabajadores se beneficiarán en obtener conocimientos y medidas de afrontamiento sobre el estrés laboral. Además, se brindará un material informativo a cada trabajador y a la empresa.

Costos y compensación

Los trabajadores no deberán pagar por su participación, de igual manera no recibirán un incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Se guardará la información con códigos y no con nombres. Sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame al investigador.

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Manuel Raúl Pérez Martinot, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: orvei.ciei@oficinas-upch.pe

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH:

<https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>.

Además, si tiene preguntas sobre el estudio puede contactar a las investigadoras Jimena Vasquez Sudario al celular [REDACTED] o Cindy Yarahuaman Tananta al celular [REDACTED].

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(Adultos)	
Título del estudio:	“Efectividad del programa educativo “Cuida tu mente, cuida tu salud” sobre el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa automotriz de Lima, 2025”
Investigador (a):	Vasquez Sudario, Jimena Yarahuaman Tananta, Cindy
Institución:	Universidad Peruana Cayetano Heredia

()
Participante

Firma

Fecha y Hora

Investigador(a) 1

Firma

Fecha y Hora

Investigador(a) 2

Firma

Fecha y Hora

ANEXO 3

“CUESTIONARIO DE LA OMS- OIT SOBRE EL ESTRÉS LABORAL”

CÓDIGO: ()

EDAD: 25-33 () 34-42 () 43-50 ()

SEXO: Femenino (F) Masculino (M)

TIEMPO DE SERVICIO: 6-12 meses () 1 - 3 años () 3 a más años ()

NIVEL DE ESTUDIO: Básica () Secundaria () Superior ()

¿Usted a cuantas sesiones asistió? _____ (Este ítem será agregado para la aplicación del post test)

Este cuestionario sirve para medir el nivel de estrés laboral, el cual consta de 25 ítems que valoran diferentes estresores laborales como: clima laboral, la estructura de la organización, el espacio de trabajo, la tecnología, el liderazgo, la unión y el respaldo del grupo del trabajo. Teniendo como objetivo conocer los factores psicosociales que afectan a los participantes.

A continuación, encontrará un cuestionario acerca de su trabajo y cómo se siente respecto a él. En el que cada ítem (número 1-7), indicará con qué frecuencia la condición descrita es la fuente del nivel de estrés. Cabe resaltar, que las respuestas de este cuestionario, serán ánimos y solo serán utilizados para esta investigación. El objetivo de este cuestionario es poder medir su nivel de estrés.

Marque con una (X) su elección según la condición descrita:

ITEMS		1 Nunca	2 Raras veces	3 Ocasion almente	4 Alguna s veces	5 Frecuen temente	6 General mente	7 Siemp re
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							

4	El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que el supervisor no dé la cara cara mí ante los jefes me estresa							
6	El que el supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							

23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

Gracias por su participación

ANEXO 4

PROGRAMA EDUCATIVO: “CUIDA TU MENTE, CUIDA TU SALUD”

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) realizó un informe en el año 2022, sobre la salud mental, donde menciona que el 15% de los trabajadores a nivel mundial padecieron durante ese año de algún trastorno mental y el hablar sobre salud mental es un tema que no se abarca dentro del trabajo (1, 2, 3). Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que más del 60% de los absentismos son debido al estrés (5). Por otro lado, en Perú se ha demostrado que el síndrome de burnout es una de las principales repercusiones del estrés laboral. Cabe resaltar, que, en el contexto peruano, también existe la prevalencia del estrés laboral, según el Ministerio de Educación el 57,2% de la población trabajadora en Lima padecen de estrés, esto evidencia que el estrés laboral es considerado como la mayor problemática en la salud de los trabajadores (6). Por otra parte, diversas empresas en Lima tienden a tener mayor demanda en su producción, por lo que llegan a trabajar horas extras y bajo presión. Esta situación conlleva a que los trabajadores tengan estrés propio del trabajo, por lo tanto, es importante la aplicación de un programa educativo en relación al estrés laboral para poder mejorar el bienestar de los trabajadores y la productividad de la empresa (19)

2. MISIÓN

Crear una cultura de conocimiento y autocuidado mejorando el bienestar en la salud mental y física de los trabajadores de una empresa automotriz a través de un programa educativo sobre el estrés laboral.

3. VISIÓN

Promover el uso del programa educativo para diversos trabajadores que tienen largos factores estresores en las jornadas laborales y con ello mejorar la salud mental y física.

4. OBJETIVO

● General:

- Aplicar el programa educativo sobre el estrés laboral a operarios de una empresa automotriz.
- Sensibilizar sobre el estrés laboral a través de un programa educativo en operarios de una empresa automotriz.

● Específico:

- Brindar información para promover el bienestar físico y mental.
- Aplicación de técnicas que contribuyan a disminuir los niveles de estrés laboral.

5. BENEFICIOS DIRECTOS

- Operarios de una empresa automotriz.

6. BENEFICIOS INDIRECTO

- La empresa

7. BASE LEGAL

- Ley N.º 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, modificada por ley N.º 30222. - Decreto Supremo N.º 005-2012-Tr, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificado por el Decreto Supremo N.º 006-2014-TR.

- En esta Ley se incorporó el Artículo 56-A, en el que se dictamina la prevención de riesgos psicosociales que tiene como responsabilidad el empleador en cuanto a identificación, análisis y seguimiento en coordinación con una especialista en enfermería ocupacional.

8. METODOLOGÍA

El programa "Cuida tu mente, cuida tu salud" se basará en los siguientes métodos:

- Expositiva- participativa: en cada sesión expuesta se pedirá la colaboración de los participantes, para la aplicación de las dinámicas que se basa en fortalecer cada tema expuesto y así generar un clima de confianza

9. RECURSOS MATERIALES

9.1 Medio y materiales:

- Proyector
- Dinámicas
- Sesiones educativas
- Música
- Lapiceros
- Hojas de colores
- Cartulina
- Periódico
- Hojas Bond

10. RESPONSABLES:

-Egresadas de la carrera de enfermería

11. COLABORADORES:

-Especialista de enfermería en salud ocupacional

12. PARTICIPANTES:






- Los trabajadores de una empresa automotriz, considerados para el estudio.





13. EJECUCIÓN:



- SESIÓN I

“IDENTIFICANDO EL ESTRÉS LABORAL “

TIE MP O	MO MEN TO	CONTENIDO	
----------------	-----------------	-----------	--


5 min	BIENVENIDA	<p>Buenos días a todos; somos estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, agradecemos su participación a este programa educativo llamado “Cuida tu mente, cuida tu salud”; que está orientado a brindar información que les permita afrontar el estrés laboral y mejorar su salud.</p> <p>La primera sesión titulada “Identificando el estrés laboral”, está orientada a conversar sobre el estrés laboral.</p>		
10 min	ROMPEHIELO	<p>Intenciones: Integrar a los participantes al encuentro y romper la tensión inicial, propia de este tipo de eventos, mediante la realización de una actividad amena que incite a los participantes a entrar en movimiento.</p> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas con diferentes pistas para ubicar el tesoro. • Un objeto que represente el tesoro. • Un premio. <p>Descripción:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se esconderá un objeto, dentro o fuera del salón antes del ingreso de los participantes, en un lugar de fácil acceso de tal manera que no requiera más de 10 minutos encontrarlo 2. Al ingreso los participantes recibirán indicaciones y/o pistas para realizar la búsqueda del tesoro escondido 3. Finalmente, quien encuentre el tesoro obtendrá un incentivo. 		
5 min	DESARROLLO DEL TEMA	<p>¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?</p>	<p>Se define el estrés como una valoración (inconsciente generalmente) de nuestra capacidad resolutoria a un problema específico:</p> <p>-Sensación de incapacidad para asumir los retos que presenta la vida cotidiana, es decir, el entorno rebasa las posibilidades de respuesta, lo que causa una serie de reacciones.</p> <p>-El estrés es un desequilibrio (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo las condiciones en las que el fracaso ante esta demanda tiene importantes consecuencias.</p>	
5 min		<p>FASES DEL PROCESO DE ESTRÉS</p>	<p>REACCIÓN DE ALARMA Activación de lucha o huida ante la situación estresante. Se manifiesta en: sequedad de la boca, sudoración, tensión muscular, aumento de la frecuencia respiratoria, taquicardia, etc.</p> <p>REACCIÓN DE RESISTENCIA El organismo empieza a mostrar signos de cansancio, no ha podido recuperarse del esfuerzo mantenido realizado y la energía invertida intentando resolver la situación o soportando la tensión</p> <p>REACCIÓN DE AGOTAMIENTO</p>	 


			<p>El organismo no puede continuar resistiendo la situación y el malestar continuado. Cuando el organismo se encuentra agotado, o empieza a enfermar. En esta etapa precisamos atención médica y/o psicológica especializada para poder recuperar el equilibrio del organismo.</p>																												
<p>5 min</p>		<p>IDENTIFICANDO EL TIPO DE ESTRÉS</p>	<p>Para comenzar a utilizar el estrés en nuestro propio beneficio es necesario percibir los cambios fisiológicos, psicológicos o comportamentales. En otras palabras, tomar conciencia de la situación, de nuestro estado anímico-corporal y alteraciones.</p> <p>Existen una serie de indicadores, manifestaciones en nuestro cuerpo, que nos informa que estamos experimentado un proceso de estrés, bien al comienzo o una fase más avanzada.</p> <p>Se necesita que escuchen sus propios indicadores y prestar atención cuando las situaciones se mantienen en el tiempo.</p> <table border="1" data-bbox="611 927 1198 1357"> <thead> <tr> <th></th> <th>MOMENTÁNEO</th> <th>CRÓNICO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S</td> <td>-Dolor en la parte frontal y lados de la cabeza</td> <td>- Dolor en la parte frontal, centro y lados de la cabeza</td> </tr> <tr> <td>Í</td> <td>-Dolor en el estómago</td> <td>-Ardor o irritación en la boca del estómago</td> </tr> <tr> <td>N</td> <td>-Malestares físicos al menos 15 al mes</td> <td>-Tensión en todo momento, incluso en tiempos libres</td> </tr> <tr> <td>T</td> <td>-Tensión únicamente cuando estás trabajando</td> <td></td> </tr> <tr> <td>O</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>M</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>A</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>S</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		MOMENTÁNEO	CRÓNICO	S	-Dolor en la parte frontal y lados de la cabeza	- Dolor en la parte frontal, centro y lados de la cabeza	Í	-Dolor en el estómago	-Ardor o irritación en la boca del estómago	N	-Malestares físicos al menos 15 al mes	-Tensión en todo momento, incluso en tiempos libres	T	-Tensión únicamente cuando estás trabajando		O			M			A			S			 
	MOMENTÁNEO	CRÓNICO																													
S	-Dolor en la parte frontal y lados de la cabeza	- Dolor en la parte frontal, centro y lados de la cabeza																													
Í	-Dolor en el estómago	-Ardor o irritación en la boca del estómago																													
N	-Malestares físicos al menos 15 al mes	-Tensión en todo momento, incluso en tiempos libres																													
T	-Tensión únicamente cuando estás trabajando																														
O																															
M																															
A																															
S																															
<p>5 min</p>		<p>EJERCICIOS</p>	<p>Hágase las siguientes preguntas para poder avanzar en su manejo activo del estrés. No tenga prisa, no se trata de su trabajo. Tómese el tiempo necesario.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué tipo de situaciones me genera estrés? 2.- ¿Qué características/aspectos de tales situaciones me resultan estresantes? 3.- ¿Cómo suelo reaccionar habitualmente? 4.- ¿Cuáles son mis indicadores habituales(señales) del estrés? 5.- ¿Qué me preocupa de tales situaciones? 6.- ¿Qué necesitaría para encontrarme mejor? 7.- ¿Qué puedo empezar a cambiar con lo que he aprendido? <p>Responder a estas preguntas, es el primer paso para la gestión activa del estrés. Siendo lo primero comprender qué nos sucede, conocimiento. Hacernos cargo de las emociones.</p>																												



5 min		FRENAR, CALMAR Y REFLEXIONAR	<p>Ahora puede determinar los recursos necesarios para solucionar y afrontar de forma regulada y eficaz.</p> <p>Respire calmadamente. Realice de 15 a 20 respiraciones de forma calmada y fluida. Sienta el aire entrar y salir por la nariz.</p> <p>Concentre su mente en sentir la respiración. Puede realizar este ejercicio con los ojos abiertos o cerrados, como más fácil le resulte para comenzar a practicar.</p> <p>Es un ejercicio muy sencillo y práctico, realizarlo en cualquier momento con total intimidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Calma la mente y la emoción -Incrementa el bienestar y pensamientos positivos -Reduce la dispersión mental -Permite la focalización -Equilibra 	
5 min	DESPEDIDA	Agradecemos mucho su participación, esperamos que la exposición haya sido de su agrado y los esperamos para la próxima sesión.		



• **SESIÓN II**

“TRABAJANDO JUNTOS, TRIUNFAREMOS”

TIEMPO	MOMENTO	CONTENIDO	MEDIO VISUAL
5 min	BIENVENIDA	Buenos días a todos, agradecemos de nuevo su participación a este programa educativo llamada “Cuida tu mente, cuida tu salud”; continuaremos con la segunda sesión titulada “Trabajando juntos, triunfaremos”.	
10 min	DINÁMICA “GLOBO A SALVO”	<p>Esta dinámica tiene como objetivo fortalecer el trabajo en equipo y la creación de estrategias de trabajo</p> <p>Materiales: Hilo pabilo y globo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se pedirá a los participantes que se agrupen en parejas según afinidad. • Cada participante en la dinámica recibirá 2 globos y un hilo pabilo de un metro de largo para atarlos a la cintura. • Después de esta parte, cada uno de ellos deberá mantener ambos globos en el aire sin que toquen el suelo. • El equipo que no deje que sus globos caigan al suelo gana. • Cabe resaltar, que se les indicará a los participantes que mantengan el uso de las mascarillas y mantengan el espacio de un metro del hilo 	




		<p>pabilo.</p> <p>Esta dinámica grupal ayuda a desarrollar una sana competitividad y el trabajo en equipo, lo que hace posible definir estrategias de defensa y ataque, considerando la colaboración de todos.</p>		
10 min	DESARROLLO DEL TEMA	APOYO DEL EQUIPO	<p>El apoyo social es un recurso importante para que puedan afrontar el estrés, se necesita de los compañeros para resolver tareas complejas, necesitamos tanto jefes, como a personas que dirigimos en el proceso de resolver, de ser efectivos, además de contar con su apoyo, y precisarlos tenerlos en los momentos difíciles.</p> <p>Establecer buenas relaciones con los compañeros de trabajo proporciona un significado a la participación social. Para gestionar el estrés, hay que partir de calmar la mente, ya que en ese momento uno se encuentra irascible y puede haber conflictos con los compañeros.</p> <p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al presentar un problema complejo a un jefe o compañeros, la mejor opción es explicar el problema con calma y con opciones de solución o ideas. - Igualmente, si un jefe tiene que afrontar una situación compleja es más factible contar con el apoyo de su equipo o trabajadores si se expresa calmadamente. -Contar el problema una y otra vez no lo va a resolver, y la descarga verbal continuada, dan la sensación de calmarnos, pero en realidad reactivan el malestar. -La queja es un derecho, se puede decir un hábito humano, sin embargo, cuando se vuelve constante negativiza las relaciones y el pensamiento. Si algo no se resuelve, podemos quejarnos y también aportar ideas. 	



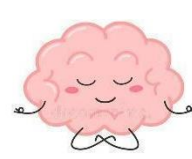

15 min	DESARROLLO DEL TEMA	COMUNICACIÓN ASERTIVA	IMPLICACIÓN	<p>-Proteger sus derechos, sin tratar de invadir los de los demás.</p> <p>-Lograr sus objetivos sin ofender a los demás</p> <p>-Sentirse satisfecho consigo mismo y permitir a la otra persona saber que se le comprende y cómo uno se siente.</p> <p>-Comprometerse utilizando: mensajes «yo», es decir, mensajes en primera persona («pienso...; siento...; creo...; ¿cómo podemos solucionarlo?»).</p> <p>-Atender al lenguaje no verbal: mantener el contacto con la mirada, una expresión facial tranquila y amable, mantener el cuerpo erguido, pronunciarse de forma serena y constructiva, abierto a la negociación y al diálogo, etc.</p> <p>-Ser capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hacer y recibir cumplidos. ● Hacer y recibir peticiones. Afrontar el enfado y desacuerdo, haciendo y recibiendo críticas cuando resulte necesario. ● Decir «no» sin sentirnos culpables. 	
<p>Organice sus comunicaciones complejas, sin preparación no se conseguirán los objetivos:</p> <p>¿Qué digo?: palabras, comportamientos, asunto claro, dificultades</p> <p>¿A quién se lo digo?: persona, función y relación con el asunto</p> <p>¿Dónde, cuándo?: lugar, privado- público, momento adecuado</p> <p>¿Cómo se lo digo?: estilo utilizado, tono, claridad</p>					
<p>TÉCNICAS</p> <p>-El disco rayado: repetir textualmente nuestro argumento una y otra vez con serenidad hasta que ceda el otro. Ej.: «Sí, pero...»; «bien, pero mi punto de vista es...»</p> <p>-Acuerdo parcial: admitir el error, pero no una calificación global de su persona. Ej.: «Es cierto que me he equivocado en..., pero...».</p>					



			<p>-Pregunta asertiva: consiste en obtener información que podrá utilizar en su argumentación (especialmente útil con las críticas genéricas). Ej.: «¿Qué fue lo que te molestó concretamente?»; «¿a qué te refieres con...?».</p> <p>-Claudicación simulada: ceder terreno aparentemente, sin cederlo realmente. Ej.: «Es posible que tengas razón, pero...».</p> <p>-Aplazamiento asertivo: dejarlo para otro momento. Ej.: «Preferiría no hablar de eso ahora...»; «quiero reservarme mi opinión al respecto».</p> <p>El objetivo principal es siempre tratar de resolver el problema y mantener el respeto por las personas, trabajando esto ya se hizo un gran avance. Durante el proceso observa que se deja arrastrar por las emociones surgidas, no se agobie es normal, cada vez se dará cuenta antes y frenará el proceso con más rapidez. Es un entrenamiento</p>		
			<p>PASOS PARA FORMULAR UNA CRÍTICA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la situación, no juzgar («cuando me dijiste...»). 2. Expresar cómo le afecta («me sentí...»). 3. Empatizar («quizás tú..., comprendo que...»). 4. Pedir soluciones («estoy seguro de que podrás...»). 5. Dar soluciones, ofrecer alternativas («podemos plantear...»). <p>Si la persona acepta la crítica: reforzar y agradecer. Si la persona no la acepta: dar tiempo, repetir. Si continúa sin aceptarla, avisar que va a cambiar su conducta para reducir su malestar, sin caer en la amenaza.</p>	
5 min	DESPEDIDA	Agradecemos mucho su participación, esperamos que la exposición haya sido de su agrado y los esperamos para la próxima sesión.			



• SESIÓN III

“AFRONTANDO JUNTOS CONTRA EL ESTRÉS”

TIEMPO	MOMENTO	CONTENIDO		AYUDA VISUAL
5 min	BIENVENIDA	Buenos días a todos, agradecemos de nuevo su participación a este programa educativo llamada “Cuida tu mente, cuida tu salud”; continuaremos con la tercera cuarta y última sesión titulada “Afrontando juntos contra el estrés”.		
5 min	DINÁMICA	LLUVIA DE IDEAS Hemos llegado al último día de nuestro programa educativo, queremos preguntarles si se dan cuenta que tienen estrés qué técnicas pueden realizar. En esta última sesión vamos a aprender técnicas para afrontar el estrés.		
10 min	DESARROLLO DEL TEMA	Las técnicas que favorecen la creación de canales de fuga del estrés favorecen, mediante habilidades y herramientas aprendidas, que el trabajador pueda estar preparado y no le afecten las situaciones estresantes, y fomentar la capacidad de adaptación del individuo.		
		REGLAS PARA MANEJAR SU NIVEL DE ESTRÉS	<ul style="list-style-type: none"> -Aprenda a relajarse. Debe aprender algún método de relajación para dejar fuera de su cuerpo y mente la tensión. -Lleva una dieta equilibrada y practique ejercicio físico regular. -Dedique suficiente tiempo para dormir para conseguir su descanso. -No se preocupe por los asuntos poco importantes. Ponga las cosas en perspectiva. -No se enfade constantemente. Evite perder los nervios. Intente mantener el control sobre sus sentimientos de enfado y orientarlos de forma constructiva. -Aprenda a organizarse -Maneje el tiempo de forma eficaz. -Haga uso de su sentido del humor. Aprender a reírse de sí mismo y de las circunstancias. 	
20 min	APLICATIVO/DEMOSTRATIVO	TÉCNICA DE RELAJACIÓN	Cómo se realiza la técnica: Este método tiene tres fases: 1. La primera fase se denomina de tensión-relajación: Se trata de tensionar y luego de relajar diferentes grupos de músculos en todo su cuerpo, con el fin de que aprenda a reconocer la diferencia que existe entre un estado de tensión muscular y otro de relajación muscular. Esto permite el logro de un estado de relajación muscular que progresivamente se generaliza a todo su cuerpo. Se debe tensionar varios segundos entre cinco y diez minutos y relajar lentamente. tensión-relajación	



			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cuello y nuca</i>: flexiona hacia atrás, vuelve a la posición inicial. Flexione hacia adelante, vuelva a la posición inicial lentamente. • <i>Hombros y cuello</i>: eleve los hombros presionando contra el cuello, vuelva a la posición inicial lentamente. • <i>Relajación de brazos y manos</i>: Contraer, sin mover, primero, un brazo y, luego, el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos. Relajar lentamente. • <i>Relajación de piernas</i>: estirar, primero, una pierna y, después, la otra levantando el pie hacia arriba y notando la tensión en piernas: trasero, muslo, rodilla, pantorrilla y pie. Relajar lentamente. • <i>Relajación de tórax, abdomen y región lumbar</i> (estos ejercicios se hacen mejor sentado sobre una silla) o espalda: brazos en cruz y llevar codos hacia atrás. Notará la tensión en la parte inferior de la espalda y los hombros. • <i>Tórax</i>: inspirar y retener el aire durante unos segundos en los pulmones. Observar la tensión en el pecho. Espirar lentamente. • <i>Estómago</i>: tensar el estómago, relajar lentamente. • <i>Cintura</i>: tensar nalgas y muslos. El trasero se eleva de la silla. <p>2. La segunda fase consiste en revisar mentalmente los grupos musculares, comprobando que se han relajado al máximo.</p> <p>3. La tercera fase se denomina relajación mental. En la cual se debe pensar en una escena agradable y positiva posible o en mantener la mente en blanco, se trata de relajar la mente a la vez que continúa relajando todo su cuerpo. Estas tres fases pueden durar entre diez y quince minutos. No se debe tener prisa. Esta técnica se puede repetir varias veces al día.</p>	 <p>Diagramas de ejercicios de relajación: cara, brazos, piernas, espalda, vientre, cintura.</p>  
		<p>TÉCNICA DE RELAJACIÓN MENTAL</p>	<p>La respiración: la respiración es el objeto de meditación más adecuado, ya que siempre está a nuestra disposición. Se trata de concentrar nuestra atención en la entrada y salida del aire, notando el paso a través de la nariz.</p> <p>La palabra: centrados en la respiración, elegiremos una palabra que exprese un sentimiento que queramos desarrollar en nuestro interior como puede ser tranquilidad, paz, etc. Tanto al inhalar como al exhalar decimos mentalmente la palabra elegida.</p> <p>También podríamos concentrar nuestra atención en una frase como: “en mi mente hay una paz completa” u otra similar.</p>	



		<p>Un objeto: fijaremos nuestra atención en una frase como una flor, un objeto geométrico o la llama de una vela, etc. Durante unos minutos se observa el objeto, después se cierran los ojos y se reproduce el objeto mentalmente, se vuelve a abrir. Se repite el ciclo 2 veces más.</p>	
	<p>TÉCNICA COGNITIVA</p>	<p>La intervención cognitiva del estrés es el arte de utilizar "La cabeza". El síndrome del estrés se define como una combinación de tres elementos: el ambiente, los pensamientos negativos y las respuestas físicas. Cualquiera puede "cortocircuitar" el estrés interviniendo y cambiando uno de estos tres elementos.</p> <p><u>Para seguir el control de las emociones desagradables.</u></p> <p>El primer paso es prestar atención a los pensamientos automáticos. Para identificar los pensamientos automáticos que son los continuos causantes de sentimientos de estrés, hay que tratar de recordar los pensamientos que se tuvieron inmediatamente antes de empezar a experimentar la emoción y aquellos que acompañaron el mantenimiento de la emoción.</p> <p>Segundo paso, Una vez llegados a este punto, debemos reconocer que los pensamientos crean y sostienen las emociones. Para reducir la frecuencia de las emociones dolorosas, es necesario primero escuchar los pensamientos y preguntarse, posteriormente, si son ciertos. Los pensamientos son los responsables de los sentimientos.</p> <p>PASOS A SEGUIR:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las situaciones problemáticas. 2. Describir con detalle el problema y la respuesta habitual a dicho problema. Al describir la situación y la respuesta en términos de quién, qué, dónde, cuándo, cómo y porqué, se verá el problema de forma más clara. Al describir la respuesta recuerde añadir qué objetivos pretende, es decir si ello se cumpliera significa que el problema estaría resuelto. 3. Hacer una lista con las alternativas. En esta fase se utiliza la estrategia denominada "tempestad de ideas" para conseguir los objetivos recientemente formulados. Esta técnica tiene cuatro normas básicas: se excluyen las críticas, todo vale, lo mejor es la cantidad y lo importante es la combinación y la mejora. La técnica de la tempestad de ideas debería limitarse, durante esta fase, a estrategias generales para alcanzar los objetivos. 	 



10 min	REFLEXIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE	FEEDBACK	<p>Para finalizar queremos escuchar sus respuestas sobre esta última sesión, con el fin de reflexionar cuán importante es manejar el estrés.</p> <p>- ¿Qué enseñanza te llevas de esta sesión?</p> <p>- ¿Crees que lo trabajado en la sesión pueda ser utilizado en tu vida diaria?</p>	
5 min	DESPEDIDA	<p>Agradecemos mucho su participación, esperamos que la exposición haya sido de su agrado y los esperamos para la próxima sesión.</p>		



• **SESIÓN IV**

“MEJORANDO MI COMPROMISO CON LA EMPRESA”

TIE MP O	MOMENTO	CONTENIDO	AYUDA VISUAL
5 min	BIENVENIDA	<p>Buenos días a todos, agradecemos de nuevo su participación a este programa educativo llamada “Cuida tu mente, cuida tu salud”; continuaremos con la cuarta y última sesión titulada “Mejorando mi compromiso con la empresa”.</p>	
10 min		<p>DINÁMICA: “EL LAZARILLO”</p> <p><i>Objetivo:</i> Demostrar que el grupo funciona mejor con un solo líder.</p> <p><i>Tamaño del grupo:</i> 10 personas.</p> <p><i>Materiales necesarios:</i> 5 antifaces, 3 mesas, vasos de agua, jarras de agua y agua.</p> <p><i>Pasos a seguir:</i> Se crean dos grupos de cinco personas cada uno de ellos. En un grupo, cuatro personas llevan los ojos tapados y el quinto es el líder. En el otro grupo, existen cuatro líderes (no se tapan los ojos) y el quinto, se tapa los ojos. En un extremo, se colocan dos mesas con vasos y jarras de agua. En el otro, una mesa con las jarras vacías. El líder o los líderes (en función del grupo) deben guiar a los demás de un extremo a otro para, con el agua del vaso, llenar las jarras vacías. <i>Discusión:</i> es muy importante la reflexión final en el que todos puedan expresar su opinión y el facilitador les haga ver cuál es la mejor forma de trabajo.</p>	

5 min		¿QUÉ ES EL LIDERAZGO?	Influencia de la persona a incentivar a los demás para realizar un adecuado trabajo teniendo un objetivo en común, la persona que realiza este acto es aquella que realiza liderazgo de grupo. El liderazgo es una relación entre seguidores y líderes.	
10 min			<p>Un líder ejemplar entiende que, para crear un ambiente de colaboración, tiene que determinar que necesita al grupo para realizar su trabajo y orientar al equipo hacia un propósito común sobre la base del respeto mutuo. Un líder prioriza la confianza y el trabajo en equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● UN CLIMA DE CONFIANZA: <p>-Generar confianza es un proceso que empieza cuando tú como líder estás dispuesto en abrirte, mostrar vulnerabilidad y soltar el control. Primero tienes que demostrar que confías en los demás antes de pedirles que confíen en ti. Expresarte es una manera de que confíen en ti, explica a los demás cuáles son tus principios, tus valores, deseos, que estás dispuesto a hacer y que no.</p> <p>-Demuestra interés por los demás, es algo que la gente que tiene que percibir observando tus actos, como que los escuches, prestes atención a sus ideas y preocupaciones, les ayude a resolver problemas y te mantengas abierto a sus opiniones.</p> <p>Requiere más que limitarse a escuchar a la otra persona, sino involucrarse de una manera que la conversación se convierta en una experiencia positiva, de modo que la persona a la que escuches se siente apoyada y valorada. También implica, ofrecer sugerencias y animar a los demás a que expongan sus ideas para que les des tu opinión.</p> <p>-Comparte conocimientos e información, una manera de demostrar tu competencia es compartir lo que sabes y animar a los demás que hagan lo mismo. Puedes transmitir tus ideas y tus destrezas, explicar las lecciones que has aprendido de tu experiencia y conectar a los miembros del equipo con personas y recursos valiosos.</p> ● FAVORECER LAS RELACIONES: <p>-Desarrolla objetivos y funciones en el trabajo, un propósito compartido conecta a la gente con esfuerzos cooperativos. La sensación de que</p> 	

		<p>todos estamos en el mismo barco>>, es decir el éxito de uno depende del éxito del otro. Si se quiere que los grupos colaboren, dar un objetivo común para que puedan hacerlo en conjunto.</p> <p>-Buscar maneras que la gente se reúna cara a cara e incremente la durabilidad de sus relaciones.</p> <p>Fomentar la participación de los trabajadores mediante la recopilación de ideas a través de grupos temáticos, comités consultivos, buzón de sugerencias, desayunos, lluvia de ideas, formularios de evaluación, etc., para fortalecer los procedimientos, sistemas, técnicas de trabajo. Pregúntale a la gente que le gusta y que no le gusta de la organización.</p>	
10 min	<p>DINÁMICA DE LAS FRASES INCOMPLETAS</p>	<p>Material: hojas incompletas para cada participante Objetivo: que los participantes tomen conciencia de su trabajo y las relaciones con su grupo Proceso: comentarios de las respuestas junto con el grupo</p> <p>“Cuestionario de frases incompletas”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando entro por primera vez en un nuevo grupo, me siento 2. En el trabajo, mi punto fuerte o donde me encuentro más seguro es 3. Intento mostrar a los demás que soy 4. En el trabajo temo a menudo que suceda 5. Para mí la confianza es sobre todo cuestión de 6. La clase de persona con la que tengo más dificultades para relacionarse es 7. En este grupo me he dado cuenta de que 8. Me siento más cerca de los demás cuando 9. En el trabajo mis puntos débiles que tendría que mejorar son 10. En mi opinión, en un grupo como el nuestro (curso/trabajo) no habría que tener 11. Para mí, lo más motivador en el trabajo es 12. Pienso que lo que le falta a un grupo como el nuestro es 13. Al llegar a esta sesión me he dicho que 14. En un grupo como el nuestro no es fácil integrar a personas que 15. En general, no me gusta un estilo de dirección que 	

5 min	DESARROLLO DEL TEMA	ORGULLO INSTITUCIONAL	Para ser un buen líder debe de conocer a sus compañeros y a su institución, por ello es impotente tener un orgullo institucional, siendo este el sentimiento de estimación que tiene el trabajador por su institución, productos y servicios que ofrecen, los trabajadores que conozcan y se sientan identificados con su institución, mejorarán en su desempeño y productividad, así mismo generan un sentido de trabajo en equipo.	
5 min	DESPEDIDA	Agradecemos mucho su participación durante todo el programa educativo, esperamos que las sesiones hayan sido de mucha ayuda y esperamos su compromiso para aplicar las actividades expuestas para su cuidado. Integrar a los participantes al encuentro y crear un clima de confianza		

BIBLIOGRAFÍA:

- Floría, P. M. *CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL*. Madrid: FUNDACIÓN CONFEMETAL;2013.
- Varela Echevarria A. *Gestión del Estres Laboral*. Espana: RA-MA Editorial; 2020

ANEXO 5



ESTRES LABORAL

Es la incapacidad para asumir los retos que presenta la vida cotidiana

1 Comunicación asertiva



- Disco rayado: Ej: «bien, pero mi punto de vista es...»
- Acuerdo parcial: Ej: «Es cierto que me he equivocado en..., pero...»
- Pregunta asertiva: Ej: «¿Qué fue lo que te molestó?»
- Caudicación simulada: Ej: «Es posible que tengas razón, pero...»
- Aplazamiento asertivo: Ej: «Preferiría no hablar de eso ahora...»

2 Técnicas de relajación mental



- La respiración es el objeto de meditación más adecuado.
- Elegir una palabra que exprese un sentimiento que queramos sentir.
- Fijar nuestra atención en un objeto.



3 Técnica cognitiva




Se debe de controlar las emociones desagradables, describiendo con detalle el problema y la respuesta a dicho problema.

4 Técnica de relajación

Se trata de tensionar entre cinco y diez minutos, y luego de relajar los músculos del cuerpo.



"Vamos combatir uno de los grandes enemigos de la productividad"



3 Técnica cognitiva
Se debe de controlar las emociones desagradables, describiendo con detalle el problema y la respuesta a dicho problema.

4 Técnica de relajación
Se trata de tensionar entre cinco y diez minutos, y luego de relajar los músculos del cuerpo.

TÉCNICAS CONTRA EL ESTRÉS

1 Comunicación asertiva

- Disco rayado: Ej: «bien, pero mi punto de vista es...»
- Acuerdo parcial: Ej: «Es cierto que me he equivocado en... pero...»
- Pregunta asertiva: Ej: «¿Qué fue lo que te molestó?»
- Clandificación simulada: Ej: «Es posible que tengas razón, pero...»
- Aplazamiento asertivo: Ej: «Preferiría no hablar de eso ahora...»

2 Técnicas de relajación mental

- La respiración es el objeto de meditación más adecuado.
- Elegir una palabra que exprese un sentimiento que queramos sentir.
- Fijar nuestra atención en un objeto.



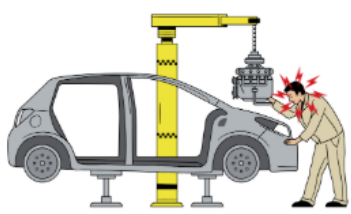
"Vamos combatir uno de los grandes enemigos de la productividad"



ESTRÉS LABORAL

EGRESADAS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA:

Vasquez Sudario, Jimena Nicole
Yarahuaman Tananta, Cindy Stephany



¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?

El estrés es un desequilibrio (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo las condiciones en las que el fracaso ante esta demanda tiene importantes consecuencias.



FASES DEL PROCESO DE ESTRÉS

- REACCIÓN DE ALARMA**
Activación de lucha o huida ante la situación estresante. Se presenta con sequedad de la boca, sudoración, tensión muscular, aumento de la frecuencia respiratoria y cardíaca.
- REACCIÓN DE RESISTENCIA**
El organismo muestra signos de cansancio, pero sigue intentando resolver la situación o soportando la tensión.
- REACCIÓN DE AGOTAMIENTO**
El organismo no puede continuar resistiendo la situación y el malestar continuado. Es necesario atención médica y/o psicológica para recuperar el equilibrio del organismo.

¿CÓMO IDENTIFICARLO?

	MOMENTANEO	CRÓNICO
S I N T O M A S	-Dolor en la parte frontal y lados de la cabeza.	-Dolor en la parte frontal, centro y lados de la cabeza.
	-Dolor en el estómago -Malestares físicos al menos 15 al mes.	-Ardor o irritación en la boca del estómago.
	-Tensión únicamente cuando estás trabajando.	-Tensión en todo momento, incluso en tiempos libres.



ANEXO 6

EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL PROGRAMA EDUCATIVO SEGÚN EVALUACIÓN DE EXPERTOS – COEFICIENTE V DE AIKEN

El coeficiente de Aiken ($V=0.856$), resultó superior a 0.8 lo que confirma la validez del programa educativo y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

CRITERIOS	JUECES					S	V DE AIKEN
	1	2	3	4	5		
OBJETIVOS: propuesta, metas u objetivos							
1.Contempla el tema propuesto	2	2	2	1	2	9	0.9
2.Se adapta al proceso de enseñanza-aprendizaje	2	2	2	2	1	9	0.9
3.Aclara dudas sobre el tema abordado	2	2	2	2	2	10	1
4.Proporciona reflexión sobre el tema	2	2	2	1	2	9	0.9
5. Fomenta el cambio de comportamiento	2	1	1	1	1	6	0.6
ESTRUCTURA/PRESENTACIÓN: organización, estructura, estrategia, coherencia y suficiencia							
6. Lenguaje adecuado al público objetivo	2	2	2	2	2	10	1
7. Lenguaje adecuado al material educativo	2	2	2	1	2	9	0.9
8. Lenguaje interactivo, que permite la participación activa en el proceso educativo	2	2	1	2	2	9	0.9
9. Información correcta	2	2	2	1	1	8	0.8
10. Información objetiva	2	1	2	2	2	9	0.9
11. Información esclarecedora	2	1	2	1	1	7	0.7
12. Información necesaria	2	1	2	2	1	8	0.8
13. Secuencia lógica de ideas	2	1	2	1	2	8	0.8
14. Tema actual	2	2	2	1	2	9	0.9
15. Tamaño de texto apropiado	2	1	2	1	2	8	0.8
RELEVANCIA: importancia, impacto, motivación e interés							
16. Fomenta el aprendizaje	2	1	2	2	2	9	0.9
17.Aportes al conocimiento en el área	2	2	2	1	2	9	0.9
18. Despierta el interés por el tema	2	2	1	1	2	8	0.8
	V PROMEDIO						0.856

COEFICIENTE DE AIKEN

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

S: TOTAL DE ACUERDOS

n: número de jueces (n = 5)

C: Alternativas de respuestas (0: en desacuerdo, 1: parcialmente de acuerdo, 2: totalmente de acuerdo), C=3

ANEXO 7

Prueba de normalidad con Shapiro Wilk

Variable	Obs	W	V	z	p	Var
Pre	13	0.96101	0.687	-0.736	0.76917	128.641
Post	13	0.93267	1.186	0.334	0.36919	153.974

Interpretación: Los datos presentan una distribución normal y varianzas iguales.

ANEXO 8

SOLICITUD: Solicitud de
autorización para realizar
Proyecto de Grado en la
Empresa AUTO GAS CENTER

Magda Farro
Gerente de la Empresa AUTO GAS CENTER

Jimena Nicole Vasquez Sudario identificada con el DNI 74802247 y Cindy Stephany Yarahuaman Tananta identificada con el DNI 76516823 egresadas de la carrera de Enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Ante Ud. con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que para nuestra carrera debemos de realizar el Proyecto de Grado para nuestra Titulación de Licenciamiento en Enfermería, por ello pedimos permiso a Ud. para poder realizarlo en la Empresa AUTO GAS CENTER. Asimismo, tener el acceso a las instalaciones para poder realizar el Programa Educativo "Cuida tu mente, cuida tu salud" enfocado a disminuir el estrés laboral, el cual contribuye positivamente en la salud de los trabajadores.

Por lo expuesto:
A Ud. ruego acceder a la solicitud.

ANEXO

Consentimientos informados para los participantes



Jimena Nicole Vasquez
Sudario
DNI 74802247



Cindy Stephany
Yarahuaman Tananta
DNI. 76516823



Gerente de la Empresa AUTO
GAS CENTER

Aprobación de Renovación



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

CONSTANCIA-CIEI-R-356-47-24

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia hace constar que el comité institucional de ética en investigación aprobó la **RENOVACIÓN** del proyecto de investigación señalado a continuación.

Título del Proyecto : "Efectividad del programa educativo "Cuida tu mente, cuida tu salud", sobre el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa de plásticos de Lima, 2024"

Código SIIDISI : 210273

Investigador(a) principal(es) : Vasquez Sudario, Jimena Nicole
Yarahuaman Tananta, Cindy Stephany

Cualquier enmienda, desviaciones y/u otras eventualidades deberá ser reportada a este Comité de acuerdo a los plazos y normas establecidas. El investigador reportará cada **6 meses** el progreso del estudio y alcanzará un informe al término de éste.

La presente **RENOVACIÓN** tiene vigencia desde el **10 de diciembre del 2024** hasta el **09 de diciembre del 2025**.

Así mismo el Comité toma conocimiento del Informe Periódico de Avances del estudio de referencia. Documento recibido en fecha 22 de noviembre del 2024.

Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Lima, 10 de diciembre del 2024.



Dr. Manuel Raúl Pérez Martínez
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

/or

Av. Honorio Delgado 430
San Martín de Porres
Apartado Postal 4314
319 0000 Anexo 201355
orvci.ciei@oficinas-upch.pe
cayetano.edu.pe

Comité Institucional de
Ética en Investigación