

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

“Efectividad del programa sensoexperiencial en la disminución del estrés laboral de los trabajadores de la Comisedh, Lima, 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Rincón Baquero, Maria Isabel

ASESORA: Diestro Caloretti, Karina Vanessa

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología educativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 01034103

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 25769441

Grado/Título: Maestra en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0002-0497-1889

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599
2	Mendoza Morales, Carmen	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649
3	Acencio Malpartida, Larry Franklin	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	45723125	0000-0002-4442-9082

H

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **04:30 P.M** horas del día 15 del mes de diciembre del año dos mil veintitrés en la plataforma del aula virtual de la Facultad de Ciencias de la Salud, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió mediante la Plataforma Virtual Google Meet. el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA PRESIDENTE
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES SECRETARIA
- MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA VOCAL
- **ASESOR DE TESIS. MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**

Nombrados mediante Resolución N°3329-2023-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA SENSOEXPERIENCIAL EN LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COMISEDH LIMA, 2022"** Presentado por la Bachiller en Psicología, **Sra. RINCON BAQUERO, MARIA ISABEL**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

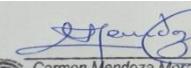
Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 17 y cualitativo de muy bueno.

Siendo las 17:28 Horas del día 15 del mes de Diciembre del año 2023 los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



LINCOLN A. MIRAVAL TARAZONA
PSICÓLOGO EJERCIDO EN EL LA SALUD
MIR.0001-0000-0000

MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA
PRESIDENTE



Carmen Mendoza Morales
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 6537

MG. CARMEN MENDOZA MORALES
SECRETARIA



LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA
PSICÓLOGO EJERCIDO EN EL LA SALUD
C.Ps.P. 19522

MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Karina Vanessa Diestro Caloretti**, asesor(a) del PA de Psicología y designado(a) mediante documento: Resolución N° 370-2022-D-FCS-UDH del (los) estudiante(s) **María Isabel, Rincón Baquero** de la investigación titulada “EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA SENSOEXPERIENCIAL EN LA DISMINUCION DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMISEDH, LIMA 2022

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **24. %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 26 de diciembre de 2023



Karina Vanessa Diestro Caloretti
PSICOLOGA
O.P.P. 18501
CEL. 962557066 RPM # 457066

DNI: 25769441

ORCID: 0000-0002-0497-1889

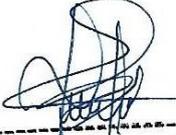
Turnitin 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	13%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 1 (1985)", Brill, 1987 Publicación	1%
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
7	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
8	core.ac.uk Fuente de Internet	1%


Karina Vanessa Diestro Caloretti
PSICOLOGA
C.P.P. 18501
CEL. 962557066 RPM # 457066

DNI: 25769441
ORCID: 0000-0002-0497-1889

DEDICATORIA

A la vida.

A mi familia, mi principal motivo de inspiración para poder crecer como persona y profesionalmente.

Y a todas aquellas personas y amigos que estuvieron alentándome a seguir y cumplir con mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A la Mg. Karina Vanessa Diestro Caloretti, asesora del presente estudio, por su tiempo en las supervisiones, orientaciones brindadas durante el desarrollo y presentación de esta tesis de investigación.

A la Comisión de Derechos Humanos, por haber facilitado el acceso a la muestra de estudio.

A los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, por habernos brindado su tiempo y apoyo en la participación del Programa Sensoexperencial, así como en la colaboración para la recolección de datos pre y postest.

Y a todo el personal de trabajo, por su amabilidad y comprensión para poder llevar a cabo este estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	20
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPITULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	22
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	24
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES.....	26
2.2. BASES TEÓRICAS.....	27
2.2.1. PROGRAMA SENSOEXPERIENCIAL.....	27

2.2.2. ESTRÉS LABORAL	38
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	41
2.3.1. PROGRAMA SENSOEXPERIENCIAL.....	41
2.3.2. ESTRÉS LABORAL	42
2.4. HIPÓTESIS.....	42
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	42
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	42
2.5. VARIABLES.....	44
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	44
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	44
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	45
CAPITULO III	47
MARCO METODOLÓGICO.....	47
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.1.1. ENFOQUE	47
3.1.2. ALCANCE	47
3.1.3. DISEÑO	47
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	48
3.2.1. POBLACIÓN	48
3.2.2. MUESTRA.....	48
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	50
3.3.1. TÉCNICAS	50
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	50
3.4. PLAN DE APLICACIÓN DEL ESTUDIO	52
3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	53
3.6. ASPECTOS ÉTICOS	53
CAPITULO IV.....	55
RESULTADOS.....	55
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	55
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	64
CAPITULO V.....	73
DISCUSION DE RESULTADOS.....	73

CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	45
Tabla 2 Total, de la población de trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos	48
Tabla 3 Total, de la muestra de trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos	48
Tabla 4 Confiabilidad de la Escala de estrés laboral OIT- OMS	52
Tabla 5 Niveles predominantes de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	55
Tabla 6 Niveles predominantes de la dimensión Clima Organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	56
Tabla 7 Niveles predominantes de la dimensión Estructura organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH.....	57
Tabla 8 Niveles predominantes de la dimensión Territorio organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH.....	58
Tabla 9 Niveles predominantes de la dimensión Tecnología de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	59
Tabla 10 Niveles predominantes de la dimensión influencia del líder de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	60
Tabla 11 Niveles predominantes de la dimensión cohesión de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	61
Tabla 12 Niveles predominantes de la dimensión Respaldo del grupo de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	62
Tabla 13 Prueba de normalidad.....	64
Tabla 14 Contraste de la hipótesis general.....	64
Tabla 15 Estadístico de prueba de la hipótesis general.....	65
Tabla 16 Contraste de la hipótesis específica 1.....	65
Tabla 17 Estadístico de prueba de la hipótesis específica 1	66
Tabla 18 Contraste de la hipótesis específica 2.....	66
Tabla 19 Estadístico de prueba de la hipótesis específica 2	67
Tabla 20 Contraste de la hipótesis específica 3.....	67
Tabla 21 Estadístico de prueba de la hipótesis específica 3.....	68
Tabla 22 Contraste de la hipótesis específica 4.....	68

Tabla 23 Estadístico de prueba de la hipótesis específica 4.....	69
Tabla 24 Contraste de la hipótesis específica 5.....	69
Tabla 25 Estadístico de prueba de la hipótesis específica 5.....	70
Tabla 26 Contraste de la hipótesis específica 6.....	70
Tabla 27 Estadístico de prueba de la hipótesis específica 6.....	71
Tabla 28 Contraste de la hipótesis específica 7.....	71
Tabla 29 Estadístico de prueba de la hipótesis específica 7.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles predominantes de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	55
Figura 2 Niveles predominantes de la dimensión Clima Organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	56
Figura 3 Niveles predominantes de la dimensión Estructura organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH.....	57
Figura 4 Niveles predominantes de la dimensión Territorio organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH.....	58
Figura 5 Niveles predominantes de la dimensión Tecnología de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	59
Figura 6 Niveles predominantes de la dimensión influencia del líder de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	60
Figura 7 Niveles predominantes de la dimensión cohesión de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	61
Figura 8 Niveles predominantes de la dimensión Respaldo del grupo de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH	62

RESUMEN

Este estudio titulado como: “Efectividad del Programa Sensoexperiencial en la disminución del estrés laboral de los trabajadores de la Comisedh, Lima, 2022”, tuvo como objetivo identificar la influencia del programa sensoexperiencial en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de alcance explicativo cuasi-experimental con pretest y postest en un solo grupo conformado por 26 trabajadores como muestra. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumentos la “Escala de estrés laboral OIT-OMS”. El procesamiento de los resultados de las pruebas estadísticas se realizó por medio de programas informáticos como Ms Excel y SPSS v25 y para la prueba de hipótesis, se utilizó la prueba no paramétrica de Wilcoxon. Y se obtuvo, en la prueba de hipótesis general, que existe diferencias en la percepción del estrés laboral de los trabajadores; permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (sig. 0,000 < 0,05). En cuanto a las hipótesis específicas se halló: clima organizacional (sig. 0,002 < 0,05); estructura organizacional (sig. 0,000 < 0,05); territorio organizacional (sig. 0,002 < 0,05); tecnología (sig. 0,000 < 0,05); influencia del líder (sig. 0,000 < 0,05); falta de cohesión (sig. 0,000 < 0,05). Se concluye determinando que el Programa Sensoexperiencial influye en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

Palabras clave: programa sensoexperiencial, estrés laboral, trabajadores, clima organizacional, territorio organizacional.

ABSTRACT

This study entitled: "Effectiveness of the Sensoexperiential Program in reducing work stress in Comisedh workers, Lima, 2022", had the objective identifying the influencer of the sensoexperiential program in reducing work stress in workers of the Commission of Human Rights, Lima, 2022. The research was of a quantitative approach, with a quasi-experimental explanatory scope with pre-test and post-test in a single group made up of 26 workers as a sample. The survey was applied as a technique and the "ILO-WHO Work Stress Scale" as instruments. The processing of the results of the statistical tests was carried out by means of computer programs such as MS Excel and SPSS v25 and for the hypothesis test, the non-parametric Wilcoxon test was used. The results showed that, in the general hypothesis test, there are differences in the perception of work stress of the workers; allowing to accept the alternate hypothesis and reject the null hypothesis (sig. 0.000 < 0.05). Regarding the specific hypotheses, the following were found: organizational climate (sig. 0.002 < 0.05); organizational structure (sig. 0.000 < 0.05); organizational territory (sig. 0.002 < 0.05); technology (sig. 0.000 < 0.05); leader influence (sig. 0.000 < 0.05); lack of cohesion (sig. 0.000 < 0.05). It is concluded by determining that the Sensoexperiential Program influences the reduction of work stress in the workers of the Human Rights Commission, Lima, 2022.

Keywords: sensoexperiential program, work stress, workers, organizational climate, organizational territory.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, fenómenos como la globalización, el desarrollo de la ciencia y la tecnología, etc. han provocado cambios en la estructura misma del empleo y las condiciones de trabajo, que a su vez han influido en la aparición de nuevos factores de riesgo psicosocial, que se consideran peligrosos en gran medida para la seguridad y salud de los trabajadores, poniendo en riesgo la productividad de la empresa. Por otro lado, la emergencia de salud relacionada con la pandemia del COVID-19 y la actual situación socioeconómica del Perú han provocado un aumento de los casos de estrés laboral, especialmente en los casos en los que se han modificado los horarios de trabajo, comprometiendo la fuente de trabajo.

Se dice que el estrés es un enemigo silencioso y es una condición dinámica que varía de persona a persona y puede tener varios factores desencadenantes diferentes, desde cargas de trabajo pesadas hasta jornadas laborales más largas debido a los despidos. Su presencia provoca además de insatisfacción de los empleados con el trabajo, ausentismo y/o falta de compromiso de los empleados hacia la organización, a menudo se asocia con baja productividad y esfuerzo laboral, e incluso lleva a dejar el trabajo, y en casos extremos dejen de trabajar, independientemente de que refleje estabilidad o necesidad.

En tal sentido se vio por conveniente realizar la investigación de esta problemática y conocer: “cómo influye el programa sensoexperiencial, en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022”. Para el estudio del “estrés laboral”, primero fue necesario analizar el concepto y la esencia del estrés en un sentido amplio, con el fin de caracterizar el estrés causado en el lugar de trabajo; así como su relación e impacto en el desempeño de los empleados en situaciones específicas.

Este informe de investigación se encuentra dividido de la siguiente manera: “capítulo I, problema de investigación; capítulo II, marco teórico; capítulo III, metodología de la investigación; capítulo IV, Resultados; capítulo

V, discusión de resultados, y finalizando las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos”.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El problema parte de la identificación del estrés como agente provocador de disfuncionalidad en el comportamiento de las personas. A su vez el estrés es consecuencia de diversos factores, uno de ellos es el laboral, que se puede presentar por vulnerabilidad ante la amenaza de desempleo o estabilidad económica; por sobrecarga de trabajo; por acoso; por el tipo de trabajo realizado, en el sentido tecnológico o social; por el rol que se desempeña o por la excesiva responsabilidad, entre otros (Sebastián, et al., 2013).

Sebastián, et al., (2013) también refiere que, ante la proliferación de problemas asociados al estrés laboral, hay una preocupación latente en las diferentes disciplinas de las humanidades, especialmente la psicología; la preocupación gira en torno a la identificación de los efectos traumáticos del estrés laboral y la forma más adecuada de tratarlos.

El estrés, en general, menoscaba la salud física y mental, Cremades (2016) dice que tal deterioro causa ansiedad, depresión, desapego y despersonalización, entre otros efectos; además, puede provocar úlceras, contracturas musculares, cefaleas, trastornos cardiovasculares, como hipertensión arterial y arritmias, llegando incluso a la muerte súbita (pp. 27-29). Y el estrés laboral, en particular, tiene además de las anteriores consecuencias de tipo individual, otras que son colectivas, ya que repercute en la organización, ocasionando problemas, que se reflejan en el quebranto de las relaciones interpersonales, así como en la productividad y creatividad, que a la postre generan malestar y afectan el desarrollo del objeto social de la empresa y a sus finanzas.

En el ámbito internacional, de acuerdo al estudio “Dealing with stress in the workplace” de la Unión Europea (Europa Press, 2020) las causas como mala organización del trabajo, sobrecarga, atención exclusiva, distorsión de funciones, imposibilidad de tomar decisiones o iniciativas, métodos de trabajo,

rutina, insatisfacción salarial y falta de reconocimiento profesional, entre otras; se convierten en factores de estrés laboral. Concluyendo que, Los trabajadores del sector público europeo se enfrentan a “riesgos psicosociales significativos y perjudiciales” y experimentan situaciones estresantes en el trabajo, especialmente a los colectivos sanitarios y sociales, así como a la policía nacional y local, afecta a los colectivos de seguridad y emergencias como emergencias médicas y civiles.

A nivel nacional y local, en Lima, Perú, se ha identificado un problema de estrés laboral que afecta a los empleados de Comisión de Derechos Humanos (Comisedh), en razón a que viven en constante contacto con víctimas del conflicto armado y que, por la esencia de su labor, se involucran y viven con ellos sus difíciles situaciones. Es de anotar que esta particular problemática es la que da pie al desarrollo del programa propuesto en el presente proyecto.

Marulanda (2007) el estrés laboral al ser una problemática que viene afectando a diversos países, ciertas instituciones gubernamentales e internacionales como la Unión Europea y la Organización Mundial de la Salud, solicitaron que las organizaciones deben de establecer y efectuar estrategias que permitan prevenir y controlar el estrés debido a que un gran porcentaje de trabajadores presentan estrés laboral y nunca han sido atendidos por las entidades promotoras de salud.

Una de las estrategias que muchas organizaciones han venido optando para poder disminuir y controlar el estrés laboral de sus trabajadores, como parte del compromiso laboral, es la implementación de programas psicológicos.

Estos programas se basan en la necesidad de adecuar las técnicas de relajación, y otras técnicas de manejo del estrés, a las características (de la virtualidad) y objetivos de cada empleado o grupo de trabajo. (Mansilla 2018).

En la actualidad, a consecuencia de la pandemia COVID- 19, la población mundial se ha visto obligada a adaptarse, forzosamente, a nuevos estilos de vida para poder subsistir. De igual manera muchas instituciones

tuvieron que cambiar sus sistemas de trabajo y realizar sus labores de manera virtual, los psicólogos no son ajenos a estos cambios ya que muchos profesionales optaron por llevar sus sesiones de terapias de manera virtual, conocido también como Tele-psicología. Sin embargo, esta modalidad se ha venido llevando desde hace muchos años atrás.

Al respecto, Olivella et al., (2020), refiere que si bien es cierto que la Telepsicología ha transformado el quehacer profesional del psicólogo desde 10 años atrás, principalmente en Europa, hoy en día es reconocida como una herramienta útil para proporcionar asistencia en momentos de tensión, crisis y necesidad, sin la obligación de generar cercanía física entre las personas.

Con estos programas, el profesional busca disminuir y controlar el estrés de los trabajadores para que estos puedan responder óptimamente en el desempeño de sus actividades.

Los trabajadores de la Comisedh, ONG perteneciente a la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH), están expuestos continuamente a factores estresantes, que afectan el bienestar personal y la productividad laboral, y pueden tener consecuencias negativas en el trato con personas altamente vulnerables (víctimas de violencia política), que es objeto central del trabajo en la Comisión.

Las personas que trabajan en ONG y entidades gubernamentales cuyos servicios involucran una relación directa con personas vulnerables, están continuamente rodeadas de una emocionalidad sobrecargada. Estas personas, empleados afectados por el estrés laboral, necesitan un tratamiento especial, con atención diferencial, porque se debe tener en cuenta la particularidad, en cuanto al tipo de trabajo desempeñado, que es la causa de su estado de estrés.

Atacar esos niveles de estrés redundará de forma positiva tanto en la salud mental y emocional de las personas, como en la calidad de las intervenciones, lo que permite que se cumplan los objetivos y que no se pongan en riesgo los apoyos y las subvenciones que mantienen activa la ONG.

Por ello, este estudio tuvo por objetivo: “identificar la influencia del programa sensoexperiencial en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022”.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye el programa sensoexperiencial, en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022?

PE₂: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022?

PE₃: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022?

PE₄: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022?

PE₅: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022?

PE₆: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022?

PE7: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022?

PE8: ¿Cómo se encuentra el estrés antes y después de la aplicación del programa sensoexperiencial en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

OG: Identificar la influencia del programa sensoexperiencial en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar la incidencia del programa sensoexperiencial en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima, 2022.

OE2: Establecer la incidencia del programa sensoexperiencial en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima, 2022.

OE3: Conocer la incidencia del programa sensoexperiencial en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima, 2022.

OE4: Estimar la incidencia del programa sensoexperiencial en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima, 2022.

OE5: Determinar la incidencia del programa sensoexperiencial en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima, 2022.

OE₆: Describir la incidencia del programa sensoexperiencial en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima, 2022.

OE₇: Estipular la incidencia del programa sensoexperiencial en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima, 2022.

OE₈: Estimar los niveles del estrés antes y después de la aplicación del programa sensoexperiencial en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima, 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El desarrollo de esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico porque el estrés es un problema de salud mental que cada vez más se va presentando en los trabajadores debido a las exigencias y sobrecargas de trabajos por parte de la organización, provocando la somatización del cuerpo el cual hace que la salud física del trabajador también se vea involucrado, afectando ineludiblemente el desempeño laboral que por consecuencia también afectará al resto de su equipo de trabajo y a la organización.

Por ello, este estudio buscó analizar las variables, que son programa sensoexperiencial y estrés laboral, a través de postulados de enfoques teóricos relacionados a esta problemática y confrontadas con la realidad observada en el ámbito de estudio. Al mismo tiempo, este estudio, permitirá contribuir con antecedentes de referencia y una consulta bibliográfica para la revisión y realización de investigaciones a fines a este tema.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Así mismo, esta investigación se justifica en el contexto práctico porque los resultados obtenidos permiten tener una mejor perspectiva

sobre si la aplicación del programa sensoexperiencial en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos influye o no en la disminución del estrés laboral. Así mismo, este estudio podría ser usado como punto de partida para que las organizaciones establezcan estrategias y medidas encaminadas a reducir el estrés laboral de su personal de trabajo para así mejorar el desempeño laboral.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación se justifica desde el punto metodológico porque para la selección de la muestra se contó con criterios de rigor. Del mismo modo, el instrumento a utilizarse cumplió con los estándares de validez y confiabilidad estadística que garanticen la adecuada medición de las variables de estudio, constituyéndose instrumentos metodológicos que puedan ser utilizados en el desarrollo de investigaciones relacionadas a este estudio.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones de la investigación se relacionaron desde el aspecto teórico con la poca existencia de antecedentes locales que no superen los 5 años de antigüedad relacionados a las variables programa sensoexperiencial y estrés laboral. El cual se supera buscando información en páginas de pago, y suscripciones a buscadores bibliográficos actualizados.

Otra limitación identificada es este estudio, es que el resultado obtenido no se podrá generalizar a toda la población, sino solo a la muestra que formó parte de este estudio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es viable porque el programa se plantea desde la práctica en una entidad que recibe con beneplácito el trabajo de la autora, ya que se ha tenido un previo acercamiento profesional y las relaciones establecidas con las directivas de la Comisedh, son de mutua colaboración y entendimiento. Al momento de proponer el desarrollo del presente proyecto y solicitar el permiso para realizarlo, se recibió un sí rotundo, y se hicieron los

arreglos necesarios y los acuerdos para facilitar la realización del mismo, tales como contar con el tiempo laborable de sus trabajadores.

Por otro lado, es también viable en cuanto a los recursos que se requieren para llevar a buen término el proyecto, ya que los medios económicos y materiales son mínimos y el talento humano y profesional de la autora es puesto a disposición durante el tiempo de elaboración y desarrollo de esta investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Gómez (2019) llevó a cabo una investigación con la finalidad de analizar el impacto de la musicoterapia en la modificación de estos niveles de estrés entre los empleados del departamento de producción de la empresa MECO SAS en la ciudad de Bogotá. La investigación se llevó a cabo mediante un diseño preexperimental con mediciones cuantitativas y cualitativas antes y después del tratamiento, que contó con una muestra de ocho empleados de ambos géneros, con edades que oscilaban entre los 20 y los 60 años y niveles educativos de educación media, quienes participaron en 18 sesiones de una hora, tres veces por semana, durante las cuales se aplicaron los diversos métodos y técnicas de musicoterapia. Los resultados se analizaron y discutieron, y el estudio concluyó que el tratamiento de musicoterapia produjo cambios significativos en aspectos como la socialización y la libre expresión. Además, se reveló que la música constituye una herramienta efectiva para facilitar la verbalización de emociones y el control emocional en situaciones estresantes.

Un estudio realizado por Cañón (2023), tuvo el propósito de demostrar cómo la musicoterapia puede utilizarse como una estrategia efectiva para abordar el estrés experimentado por los maestros de educación primaria. Para lograr este objetivo, se aplicó una metodología de Investigación Acción Participativa, que involucró a 11 docentes como participantes durante un período de 20 sesiones, en quienes se implementó un enfoque de musicoterapia aplicado en el contexto educativo. Inicialmente, se recopiló información sociodemográfica de los participantes y se evaluó su nivel de estrés mediante el uso de un cuestionario específico; luego, se llevaron a cabo entrevistas

semiestructuradas y se aplicaron indicadores psicosensores de integración vincular desarrollados por Pellizzari y Rodríguez para obtener datos relevantes que respaldaran la investigación. Los resultados de esta investigación indicaron que las maestras estaban experimentando diversas fuentes de estrés en su entorno laboral, donde la intervención de musicoterapia desempeñó un papel crucial como una herramienta de gestión emocional que contribuyó a mejorar el estado de ánimo de las docentes y a reducir la carga de estrés que enfrentaban. Esto se logró en gran parte al despertar recuerdos y emociones relacionados con la infancia y otros momentos significativos en la vida de las participantes, estas experiencias se convirtieron en estrategias efectivas para afrontar situaciones estresantes, lo que llevó a una reconstrucción cognitiva y, en última instancia, a una disminución del estrés. En conclusión, la musicoterapia puede desempeñar un papel importante en la gestión y la reducción del estrés en el contexto educativo.

Lasso (2021) realizó un estudio con el propósito principal de evaluar la eficacia de las esencias florales en el manejo del estrés laboral entre los empleados de la empresa de Productos Alimenticios Muñoz, "PROALIM". La metodología utilizada en este estudio se enmarca en el ámbito cualitativo y descriptivo, enfocándose en un nivel de profundización adecuado; además, se adoptó un enfoque cuasiexperimental-prospectivo, ya que se centró en la evaluación de la efectividad de las esencias florales en trabajadores que experimentaban estrés laboral. El estudio se llevó a cabo de manera probabilística, transversal, controlada y aleatorizada de 20 participantes, que fueron distribuidos en dos grupos de diez individuos cada uno: el primer grupo, conocido como grupo de control o grupo A, recibió tratamiento con las esencias florales, mientras que el segundo grupo, denominado grupo B, recibió un tratamiento placebo. Se obtuvo la aprobación de una psicóloga clínica para la aplicación de un test psicológico para evaluar el estrés (pre y post), que se tomó del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS). Los resultados del estudio revelaron que los pacientes del grupo

A experimentaron una notable reducción en sus niveles de estrés a lo largo de las cuatro semanas de tratamiento, ya que inicialmente, presentaban un nivel alto de estrés, con una puntuación promedio de 32.40 puntos en la primera semana, pero al concluir el cuarto semana, sus niveles de estrés disminuyeron significativamente, llegando a un nivel leve de 17.40 puntos. Por otro lado, los miembros del grupo B, que recibieron el placebo, no experimentaron cambios significativos en sus niveles de estrés a lo largo del estudio, manteniéndose en niveles altos o medios durante todo el proceso. En conclusión, los resultados indican que el tratamiento con esencias florales demostró ser efectivo en la reducción de los síntomas asociados al estrés laboral.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ccapa y Goyzueta (2019) en su indagación se plantearon como objetivo “Implementar un programa de intervención para el estrés laboral en operarios de mantenimiento en mina de la empresa KAMPFER SAC” la metodología es de enfoque cuantitativo, La muestra se conformó por 40 operarios de mantenimiento de la zona de operaciones de minas, la herramienta empleada fue el cuestionario de la OIT-OMS y una encuesta de satisfacción, validado por INDECOPI y SERVIR. En el pretest se encontró que 7,5 % sufre estrés bajo, el 77,5 % sufre estrés intermedio y el 15 % sufre estrés, concluyendo que el personal evaluado sufre estrés laboral. Por consiguiente, Posterior después de la aplicación del programa se tomó el pos-test donde se evidencia el 7, 5 % sufre estrés intermedio y el 92,5% sufre estrés bajo, por lo que se infiere que los operarios lograron reducir su nivel de estrés laboral de forma diferente.

Sotelo et al. (2020) se plantearon como objetivo “evaluar los efectos de un programa de danza terapéutica para el control del estrés laboral en docentes de Fundación Pedagógica Cristal Estelí, segundo semestre 2019” la metodología fue mixto con predominio cuantitativo, exploratorio y cuasi experimental. Su muestra fue 5 maestros elegidos por medio del muestro no probabilístico, la recolección de información mediante listado

libre, lista de cotejo, cuestionario de Burnout, cuestionario de OIT OMS y guía de observación, en los resultados hallados se encontró una disminución del nivel de estrés en la dimensión cansancio emocional, clima organizacional y en el área estructura organizacional. Se concluye que se consiguió un efecto positivo del programa con relación al nivel de estrés que presentaba la muestra ya que, se logró variar en algunos maestros sus puntuaciones a niveles más bajos en la aplicación post test. Asimismo, el programa les ayudó a liberar tensiones, identificar las emociones negativas y olvidarse de los problemas.

Turriate (2022) en su estudio tuvo como objetivo: “determinar el efecto de un programa psicológico para disminuir los estados afectivos emocionales representados por depresión, ansiedad y estrés, en pandemia del Covid-19, en estudiantes de una universidad privada Chimbote, 2021”. La muestra fue conformada por 108 estudiantes. La metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño cuasiexperimental. Los resultados muestran una disminución del puntaje de 6 a 3.27 el cual, para un valor $T = -46.746$ y $p = 0.000$ inferior al 5% el cual demuestra que dicha diferencia es altamente significativa, por lo tanto, se concluye que la aplicación del programa psicológico tiene un efecto altamente significativo en la disminución de los niveles de depresión, ansiedad y estrés aceptándose así la hipótesis general.

Buelot (2022) su propósito fue “determinar el efecto del programa Trust Light sobre el estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021” con respecto a su metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño preexperimental, la muestra estuvo conformada por 31 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario por cada variable. Se concluye que al aplicar el programa, el estrés laboral de los docentes disminuyó, es decir se aceptó la hipótesis planteada que refiere que si se aplica el programa Trust light baja el nivel de estrés laboral en los docentes.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

D'Adamo, et al (2019) realizaron una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) con el objetivo de: "promover la autorregulación emocional y disminuir el estrés en profesores de diversos niveles educativos". Para ello se utilizó el diseño pre y pos test con un grupo control. Del cual obtuvieron como resultados que luego de la intervención, disminuyó el estrés, aumentó el afecto positivo y disminuyó el afecto negativo. Los profesores expresaron haber adquirido mayor conciencia del impacto de su estado psicoemocional sobre la relación con sus alumnos. Concluyendo que este tipo de intervención basada en la realización de prácticas de atención plena podría favorecer no solo la salud de los profesores, sino también la calidad de los intercambios intersubjetivos.

Oblitas, et al., (2019) en su investigación tuvo por objetivo: "evaluar el impacto de un programa de mindfulness en el estrés fisiológico, distrés emocional, estrés percibido y estrés laboral en un grupo de trabajadores". Tuvieron como muestra a 28 trabajadores. Utilizaron las técnicas de la atención plena en la respiración, en el cuerpo, pensamiento, emociones y descanso. Se utilizaron mediciones de Biofeedback para evaluar cinco indicadores de estrés fisiológico (temperatura, respiración, pulso, volumen sanguíneo en la piel y presión arterial) y tres pruebas para medir estrés: Inventario de Distrés Emocional Percibido ($\alpha = .85$), Inventario de Estrés Percibido $\alpha = .86$), Escala de Estrés Laboral ($\alpha = .90$), como medidas de pretest y postest. Y obtuvieron como resultados un volumen sanguíneo en la piel ($d = 0.8$), pulso sanguíneo ($d = 0.8$) y frecuencia de la respiración abdominal ($d = 0.9$), distrés emocional ($d = 0.9$), el estrés percibido ($d = 0.7$) y el estrés laboral ($d = 0.6$). lo que les llevo a concluir que el mindfulness tuvo un impacto significativo en la reducción del estrés en trabajadores universitarios.

Reyes, et al, (2019) realizaron una investigación con el objetivo de: "diseñar un tutorial para la educación emocional a través del arte". El

programa define paso a paso la pedagogía para el desarrollo del proyecto Emocionarte, que incluye el manejo del estrés a través de técnicas artísticas, usando herramientas de expresión y crecimiento emocional. Se concluyó que los participantes utilizaron y adquirieron técnicas de relajación para manejar situaciones estresantes; comprendieron que es necesario tener un adecuado lenguaje no verbal, que transmita lo que se desea expresar; e identificaron emociones que experimentan en diferentes situaciones y la forma de expresarlas. Además de los resultados positivos, se incluyen recomendaciones en cuanto a la frecuencia del desarrollo de cada sesión.

Jadian, et al (2018) en su investigación “Metodología de Aprendizaje Basada en Metáforas Narrativas y Gamificación: Un caso de estudio en un Programa de Posgrado Semipresencial”, tuvo como objetivo de esta metodología revisar la aplicación de estrategias didácticas para generar interacción y motivación en jornadas extensas de clase. Para ello se presenta un caso de estudio en el que participaron 62 estudiantes del programa de Maestría en Educación. En el estudio se utilizó la plataforma de aprendizaje Moodle y un conjunto de herramientas de la web 2.0. La recolección de información se realizó principalmente en foros mediante las narraciones realizadas por los estudiantes y una encuesta para medir el grado de motivación. A través de estos instrumentos se identificaron los principales resultados de la evaluación de la experiencia. Entre los más relevantes, cabe destacar un aumento del porcentaje en el cual, la innovación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula fomentan interacción, motivación e involucramiento, características que inciden en el aprendizaje significativo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. PROGRAMA SENSOEXPERIENCIAL

A pesar de que la aplicación real y experimental es relativamente joven, la aproximación al programa sensoexperiencial, basado en los

sentidos y el arte, tiene sus bases teórico-científicas en investigaciones que se vienen adelantando desde hace más de un siglo, la práctica más representativa como fundamento del presente programa, es la teoría gestáltica. También se han tomado algunos principios de otras teorías, que también se describen a continuación:

2.2.1.1. TEORÍA GESTÁLTICA

La palabra Gestalt es un vocablo alemán y significa “forma”, pero su sentido también se refiere a la “representación”, tomando este último como base, la teoría gestalt, que nació en Alemania a mediados del siglo XX.

De acuerdo a Wertheimer, citado en Carterette y Friedman, postulan que “la percepción como el proceso básico de la actividad mental del ser humano y no un derivado cerebral de estados sensoriales. Esta teoría está arraigada en la tradición filosófica de Kant, considera la percepción como un estado subjetivo, a través del cual se realiza una abstracción del mundo externo o de hechos relevantes” (1982, p. 89).

La primera hipótesis básica desarrollada por la Gestalt fue la afirmación de que la actividad mental no es una copia idéntica del mundo cognitivo, y definió la percepción como el proceso de extracción y selección de información relevante, desempeñando un papel en la creación de un estado de claridad y un estado de alerta que permita la mayor racionalidad y coherencia en el desempeño cual sea el entorno en donde se encuentre el sujeto (Oviedo, 2004).

➤ Representación de la realidad

El cerebro construye una realidad y la interpreta dándole sentido de forma coherente y organizada. Tal configuración se elabora con la información que el cerebro obtiene no solo a través de los sentidos, sino con construcciones más complejas, atendiendo a la afirmación “el todo es más que la suma de sus

partes”, se trata de lo que viene siendo un pensamiento holístico. Y es sobre esa realidad construida que los seres humanos tomamos decisiones y adoptamos comportamientos.

Una de las formas de modificar tales comportamientos es mediante programas, como el que se presenta en este proyecto, con una visión transformadora y sanadora. Este aspecto lo ha experimentado a profundidad Claudio Naranjo, en su fundación SAT, Seekers After Truth, él dice que “necesitamos una ‘educación sanadora’ por la cual son indispensables competencias existenciales tales como el autoconocimiento, la capacidad de tomar conciencia del aquí y ahora (mindfulness), la quietud mental o paz de espíritu y el amor al prójimo” (Naranjo, 2016). En ese sentido, el programa sensoexperiencial, basado en los sentidos y el arte, está encaminado al desarrollo de tales competencias existenciales, que toma de la Gestalt el principio de enfocarse más en “la práctica del continuum atencional y de la presencia en el aquí y ahora” (Naranjo, 2016) y del mindfulness “prestar atención a los propios pensamientos, emociones y sensaciones, con el propósito enfocado en el momento presente, y sin juzgar” (Kabat-Zinn, 2009).

➤ **La percepción en la teoría Gestalt**

La teoría de la Gestalt hace mucho hincapié en la percepción, considerándola no como una consecuencia de los estímulos físicos que afectan a los sentidos, sino como una tendencia a la organización mental que a su vez organiza las sensaciones y no depende de los órganos de los sentidos.

Este es uno de los planteamientos que da base al programa sensoexperiencial, ya que el programa sensoexperiencial se basa en los sentidos y el arte, y su planteamiento es que, mediante la propia subjetividad (formada a través de la experiencia, la observación, la percepción sensorial aumentada y el reconocimiento de estímulos), un individuo puede organizar su

propia experiencia perceptiva y decidir qué estímulos son más beneficiosos en términos de reducción del estrés.

De acuerdo con Carterette (1982) propuso que la psicología de la Gestalt sugiere una "percepción natural", en la que la mente tiene normas inherentes para ordenar los datos obtenidos del mundo. Estos datos, obtenidos tanto de experiencias previas como del entorno, están sujetos a su propio tipo de organización perceptiva, que incluye distinguir, priorizar y formar varios niveles de diferencia.

Entonces, podría decirse, que las ideas que un determinado conjunto de trabajadores ha desarrollado respecto a su entorno laboral se han dado por sentadas durante mucho tiempo, como si fueran una verdad fija. Sin embargo, la teoría de la Gestalt ha demostrado que esa realidad creada por la percepción puede alterarse; por ejemplo, si en un ambiente de trabajo se han formulado opiniones negativas respecto a las personas, los puestos, las tareas o los acontecimientos, pueden cambiarse mediante la sensibilización, y el "darse cuenta" que, en este programa, se logrará a través de los sentidos y el arte. La propia alteración conlleva la reordenación de la experiencia perceptiva, es una transformación profunda dentro de cada uno, "la terapia Gestalt no es un surtido de métodos, sino la transmisión de una actitud, una forma de enfocar la vida" (Naranjo, 2016).

2.2.1.2. TEORÍA EMPIRISTA

El empirismo es una teoría filosófica que enfatiza el papel de la experiencia relacionada con la percepción sensorial en la formación del conocimiento. Uno de los rasgos distintivos del empirismo es su tendencia al elementalísimo, que utiliza ideas de caminos dejados por la influencia de los sentidos. Es la versión mental de lo que sucede en el mundo físico. La idea es formar

unidades simples, bloques de datos que registren cada evento de manera única y fundamental.

La idea de la huella se toma en este programa, partiendo, entre otros, de la consciencia y la calma que se obtiene con la respiración; en este estado es posible sentir qué huellas habitan en cada participante del programa, cuáles pueden ser aplanadas, porque no son útiles, y cuáles se pueden incentivar a través de los estímulos intencionales, que permitan relativizar la sensación de los estresores que no dependen del trabajador.

El empirismo toma como una unidad simple la idea y la sensación, y plantea la asociación mental a través de la cual la consciencia integra unas con otras ideas sensoriales, construyendo la noción del objeto, la noción de la realidad. La mente, entonces, será la encargada de unir, integrar o enlazar los átomos de esta consciencia, en base a principios como la contigüidad, como explica James Mill, o la semejanza, como propone John Stuart Mill (Borling, 1992).

2.2.1.3. TEORÍA DE LA RESILIENCIA

Para la presente base teórica se toma la definición de Vanistendael, citada por Javier Tobar (s. f.), resiliencia es “la capacidad de triunfar, de vivir, de desarrollarse de manera positiva y socialmente aceptable, a pesar del estrés o de una adversidad que implica normalmente el grave riesgo de un resultado negativo” (p. 1). Se puede decir en una frase que “la resiliencia hace que ninguna herida sea un destino”, tal y como lo afirma Boris Cyrulnik, quien la define como la capacidad de salir adelante y de resistir en los momentos de adversidad (Bernal-Orozco, 2017). En este sentido, la resiliencia es base teórico-científica del programa sensoexperiencial, ya que este encamina al trabajador para que aprenda a vivir, de la manera más sana, las diferentes situaciones que inevitablemente se dan en los entornos laborales.

2.2.1.4. NEUROPLASTICIDAD

Se recurre a esta base teórica, dado que resulta común escuchar que los trabajadores con antigüedad son reacios al cambio, y que chocan con las nuevas generaciones; sin embargo, la corriente de la neuroplasticidad abre una puerta importante, debido a las enormes posibilidades que existen de aprender y modificar conductas a lo largo de la vida. El aprendizaje de las técnicas que propone el programa sensoexperiencial brinda la oportunidad para que todos los integrantes de un grupo, con diversidad etaria, obtengan logros de reducción de niveles de estrés.

En la comunidad científica, se ha establecido un consenso en torno a la capacidad del cerebro para reorganizarse y adaptarse constantemente en función de las actividades diarias que se realizan. Este fenómeno se conoce como neuroplasticidad, y se refiere a la habilidad del tejido neural para reestructurarse, asimilar cambios y ajustar la gestión de procesos biológicos y bioquímicos relacionados con la comunicación entre células. Así, la neuroplasticidad nos permite crear y reconectar circuitos y redes de neuronas, que pueden activarse mediante un entrenamiento específico y especializado. De manera similar, permite que las células nerviosas del cerebro reparen el daño cerebral, se adapten a las enfermedades y ajusten su actividad en respuesta a los cambios en el entorno y las nuevas situaciones.

Para Sarah-Jayne Blakemore (2009), neurocientífica del University College London, la investigación sobre plasticidad muestra que el cerebro está bien preparado para el aprendizaje permanente y la adaptación ambiental, y que la recuperación educativa en la edad adulta es posible. De tal forma que no hay límite de edad para el aprendizaje, el cerebro es una poderosa herramienta, que tiene la capacidad de cambiar de perspectiva y la habilidad de adaptarse.

De manera similar, Dispenza (2008) afirma que cada vez que aprendemos algo nuevo, el cerebro procesa la información a través de los sentidos, hace conexiones sinápticas y codifica recuerdos de lo aprendido en las neuronas, esto es importante porque subraya la capacidad del cerebro para adaptarse a los estímulos de influencias externas y regulación del comportamiento. Esta propiedad del aprendizaje se llama neuroplasticidad, que también es definida como “la capacidad que tiene nuestro cerebro de adaptarse constantemente a los cambios, creando nuevas conexiones neuronales” (Rivero, 2018).

2.2.1.5. DIMENSIONES

Activación de los sentidos: Si el cerebro está en un vacío sensorial, no puede sentir, reaccionar o pensar. La activación sensorial es un rico conjunto de funciones, estímulos sensoriales y respuestas que benefician el aprendizaje en general y la inteligencia en particular. (Rodríguez, 1978)

Dramaturgia sensorial: El modelo tradicional, en la forma de hacer teatro o artes escénicas en general, da relevancia a los sentidos de la vista y el oído. Contiene conceptos racionales y religiosos, asocia la estética con la belleza, lo sublime, lo trascendente y lo racional, separando la luz de la oscuridad, además de asociar la luz con el bien, la seguridad, la limitación y la cordura, mientras que la oscuridad se asocia con el mal, el caos y el peligro. Esta forma de pensar necesitó necesariamente de órganos sensoriales que pudieran actuar des-afectadamente en una distancia prudente entre la piel y el objeto (Dubatti, 2010). El Teatro de la Experiencia, el Teatro de los Sentidos, y el Teatro en la Oscuridad, son los más representativos en otra tipo o forma de hacer teatro, han planteado un teatro desde los sentidos no convencionales en este arte (olfato, tacto, gusto, además de la vista y el oído).

Así pues, siendo la dramaturgia teatral, convencional, una estructura normalmente en forma literaria, la dramaturgia sensorial se comporta como una estructura que organiza los estímulos sensoriales que después podrán ser ejecutados de forma repetida.

Sincronización de los sentidos y el arte: La sincronización de los sentidos y el arte es un tema interesante que explora la interacción entre la percepción sensorial y la experiencia artística. La idea es que, al experimentar diferentes formas de arte, como la música, la danza o las artes visuales, los sentidos del espectador se sincronizan y se vuelven más sensibles a los detalles. Los sentidos tienden a responder de manera consistente a los mismos estímulos, lo que resulta en la formación de patrones y procesos de selección que pueden llevar a una automatización de nuestras acciones y reacciones. Por lo tanto, es importante considerar los procesos químicos con el fin de aumentar nuestra flexibilidad y capacidad de respuesta. Según Collingwood (1960), el arte es la creación de formas simbólicas de los sentidos humanos.

Esta idea ha sido respaldada por varios autores y estudios, como por ejemplo la investigación realizada por Spence (2011) sobre la relación entre la percepción multisensorial y el diseño de experiencias sensoriales en el arte, y según el autor, la sincronización de los sentidos puede mejorar la experiencia artística y crear un efecto sinérgico en el espectador. Por otro lado, Pallasmaa (2005) argumenta que la percepción multisensorial es esencial en la creación y percepción del arte, y que el arte debe involucrar todos los sentidos para poder ser una experiencia completa. Finalmente, Marks (2002) sostiene que la percepción sensorial no es una actividad aislada de la mente, sino que está interconectada con otras funciones cognitivas. Según el autor, la sincronización de los sentidos puede tener un impacto en la percepción de la realidad en general, y no solo en la experiencia artística.

Cuando hablamos de sensaciones, también hablamos de sentidos que vienen a ser los filtros necesarios para crear sensaciones. Por eso asociamos el arte con el sentimiento y con el sentido. Para ello encontramos la experiencia denominada “Cultural Discovery”, esta experiencia se trata de una iniciativa en la que se busca mejorar la educación y la formación de los estudiantes, mediante el uso de métodos innovadores que promuevan la reflexión crítica y la exploración de los sentidos. De esta forma, se busca que los estudiantes no solo adquieran conocimientos teóricos, sino que también puedan aplicarlos en situaciones prácticas y desarrollar habilidades sensoriales que les permitan comprender el mundo que les rodea de manera más profunda y significativa. en ese sentido plantean una serie de ejercicios que tienen como objetivo estimular el metabolismo sensorial y favorecer la comprensión de la utilidad de los sentidos y que además podrían contribuir a mejorar la flexibilidad y la competencia de los estudiantes, permitiéndoles reflexionar sobre su trabajo y utilizar herramientas sensoriales como la auditiva, la visual y la táctil, que a veces se pasan por alto.

2.2.1.6. PROGRAMA SENSO-EXPERIENCIAL, BASADO EN LOS SENTIDOS Y EL ARTE

Nombre completo: “Programa Sensoexperencial, basado en los sentidos y el arte”

Autor: María Isabel Rincón Baquero (2021)

Población objetivo: Jóvenes y adultos

Dirigido a: Trabajadores de la “Comisión de Derechos Humanos” Comisedh de Lima, Perú.

Cantidad de participantes: 26 Trabajadores

Aplicación: Colectiva

Número de sesiones: 8 sesiones

Tiempo de cada sesión: 90 minutos y 30 minutos (opcionales), para quien quiera quedarse para preguntar, comentar o matizar. Cada sesión tiene unos objetivos específicos de los cuales se derivan las acciones.

Tiempo total del programa: 4 semanas (2 sesiones por semana)

Estructura: El programa está organizado en:

- La primera sesión, es la introducción del programa.
- De la segunda a la sexta sesión, están enfocados, cada uno en cada sentido.
- La séptima sesión, está dedicado a la dramaturgia sensorial, elaborada por los participantes;
- La octava sesión, comprende el cierre;

Todas las sesiones, están sincronizados con los sentidos y el arte.

Objetivo del programa: Fomentar el uso de las técnicas y prácticas con el propósito de: “reducir el estrés de manera vivencial en los Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos COMISEDH de Lima, Perú”.

Objetivos específicos del programa:

- Identificar las situaciones estresantes en el ámbito laboral según cada participante.
- Establecer relaciones positivas entre todos los responsables y participantes del programa.

- Promover la importancia del bienestar laboral, relacionando sus actividades cotidianas óptimas mediante ejercicios de relajación.
- Establecer la importancia del uso de los ejercicios sensoriales, frente a situaciones estresantes.

Personal responsable:

- Tesista (facilitadora)
- Colaboradores administrativos de la COMISEDH
- Participantes de la COMISEDH

Metodología

Las sesiones, a desarrollar van conectadas entre sí; es decir, se inician partiendo de la sesión anterior y se finaliza proyectando la siguiente.

Hay una progresión en la autonomía de la creación. Al inicio del trabajo se informa acerca del tipo de expresión artística que se implementará, dependiendo del sentido que se vaya a trabajar — olfato, tacto, vista, oído, gusto—; al final del programa cada participante toma la decisión de quedarse con aquella(s) expresión(es) que mejor le parezca que funcionaron; su decisión estará basada en la observación de la experiencia propia, a lo largo de cada una de las sesiones.

En cada sesión se dan elementos con los que el participante construirá finalmente su propio programa o acción des estresante, acción(es) nombrada(s) como ritual(es) propio(s).

El orden de cada sesión es el siguiente: traer a la mente lo aprendido o vivido la sesión anterior; aprender y practicar la respiración y relajación; sensibilizar el sentido a trabajar; hacer

consciencia de lo que produce, a nivel emocional, y hacer consciencia de cómo ese movimiento emocional se traslada o transforma en creación artística expresiva. Al final de cada sesión se da un margen de tiempo, para los participantes que quieran compartir sus experiencias y 30 minutos adicionales para plantear inquietudes o hacer profundizaciones. (Ver anexo C)

2.2.2. ESTRÉS LABORAL

Estas bases del estrés laboral han sido ampliamente trabajadas por Juan Merín Reig, Antonio Cano Vindel y Juan J. Miguel Tobal, de la Universidad Complutense de Madrid, ellos definieron las bases teóricas y el marco de investigación del estrés laboral; a continuación, se relacionan las más relevantes para el presente proyecto.

2.2.2.1. LA ESCUELA DE MICHIGAN

Merín-Reig et al. (1995) “es un modelo del ambiente social, que propone cuatro elementos fundamentales, los cuales forman un ciclo o proceso englobado en el ambiente fisicosocial del trabajo, al cabo del cual se presentan situaciones de estrés. Estos son: primero, las condiciones físicas y sociales objetivas; segundo, la percepción subjetiva del contexto objetivo; tercero, el repertorio de respuestas del trabajador; y cuarto, las consecuencias en la salud física y mental” (p. 115).

2.2.2.2. MODELO DE LA TENSIÓN DEL TRABAJO

La fundamentación teórica de este modelo está determinada por las demandas, restricciones, el control en el lugar de trabajo; estas características inciden en la variable dependiente de satisfacción personal que un empleado tiene dentro de un ámbito laboral, “Se considera que el distrés correlaciona alta y negativamente con la satisfacción laboral. Por el contrario, cuando la satisfacción laboral está disminuida, se entiende que el sujeto está bajo condiciones estresantes en su trabajo” (Merín-Reig et al.,

1995, p. 116). La capacidad de decisión y el reconocimiento de la labor versus las demandas, restricciones y el control, producen tensiones que se explican y se reconocen como estrés laboral, en otras palabras, “el estrés surge cuando se combinan unas demandas elevadas con una capacidad limitada para la toma de decisiones, lo que genera distrés [que se relaciona] con la aparición de problemas coronarios en los trabajadores” (Merín-Reig et al., 1995, p. 117).

2.2.2.3. SÍNDROME DE “BURNOUT”

Distinguido también como el “síndrome de desgaste profesional”. Está relacionado con las emociones ligadas al tipo de trabajo que desempeña un empleado, especialmente, en ámbitos laborales cuya función social es atender al ser humano directamente. Por lo tanto, este síndrome se presenta con frecuencia en organizaciones que ofrecen servicios profesionales de acompañamiento o asesoría en sociológica, psicológica, psiquiátrica, medicina, enfermería, docencia y trabajo social, entre otros. Según Merín-Reig et al., (1995) este síndrome es caracterizado por “cansancio emocional -falta de recursos emocionales y sentimientos de que nada se puede aportar a las otras personas-, despersonalización -tendencia a ver a las personas con las que se trabaja como objetos impersonales-, y reducción en la realización personal -sentimientos de baja autoestima y disminución de las expectativas personales” (p. 117).

Tanto el cansancio emocional como la despersonalización y la reducción en la realización personal son estresores psicosociales, padecimientos que afectan no solo al empleado, sino que influyen en la organización.

La doctora Cristina Maslach Burnout es la autora del Maslach Burnout Inventory (MBI), un instrumento de evaluación psicológica que sirve para la medición de frecuencia e intensidad del “síndrome

de Burnout”. El inventario consta de 22 ítems de síntomas relacionados con el agotamiento ocupacional.

2.2.2.4. DIMENSIONES

Suarez (2013) hace referencia a las dimensiones del estrés propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Clima organizacional: Describe la naturaleza que una organización proyecta, un ambiente distintivo que surge de su modelo productivo. Este entorno influye en el comportamiento de quienes forman parte de ella, ya sea creando un ambiente tenso, relajado, amigable o no. Estas dinámicas generan variados niveles de estrés en los individuos, dependiendo de la sensibilidad de cada persona.

Estructura organizacional: Incluye la carga administrativa o burocrática de la organización y la posición del empleado en la empresa en términos del control que ejerce en su trabajo, con el fin de lograr un rendimiento laboral satisfactorio y una sensación de satisfacción.

Territorio organizacional: Describe el ámbito personal de un individuo, como su lugar de trabajo. En consecuencia, algunos desarrollan un sentido de pertenencia, y existen investigaciones que indican que la territorialidad puede generar un considerable nivel de estrés, especialmente cuando se labora en entornos no familiares o se evita este espacio.

Tecnología: Es visto como una fuente significativa de estrés según la disponibilidad de los recursos que la empresa proporciona a sus empleados, en función de las necesidades y requisitos laborales, así como la dirección para el uso apropiado de los materiales.

Influencia del líder: La influencia del líder se relaciona con el poder que posee el jefe o superiores sobre los subordinados,

otorgándoles autoridad y poder en roles de legitimador, recompensador, castigador y experto.

Cohesión: Se refiere a la carencia de integración y interacción social entre los miembros de un grupo dentro de una organización.

Respaldo del Grupo: Los empleados y sus superiores requieren el respaldo del equipo de trabajo para presentarse como individuos que se integran completamente con la organización y sus responsabilidades laborales. Sienten apoyo al establecer metas que beneficien tanto a nivel personal como colectivo. Cuando esto no sucede, estos factores se perciben como generadores de estrés.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. PROGRAMA SENSOEXPERIENCIAL

El programa sensoexperencial, basado en los sentidos y el arte, es una herramienta que genera un proceso de transformación, a través de la sensibilización de los sentidos y la creación artística, aplicado como estrategia de fortalecimiento interior, que se realiza mediante sesiones especializadas y guiadas. El programa incorpora actividades de afrontamiento y abordaje, las cuales se desarrollan en sesiones organizadas, estudiadas y planeadas, de acuerdo con las necesidades de las personas que toman el programa. En las sesiones se trabajan acciones a partir del teatro de los sentidos y que terminan en escenas sensoriales, las cuales se han ido complementando de manera ecléctica con diversos enfoques y técnicas, ya que el programa en sí es resultado de la investigación teórica y la experiencia que la autora ha tenido con la práctica terapéutica del teatro sensoexperencial. El programa engloba de manera transversal, dimensiones emocionales, creativas, afectivas, de autoestima y sociales; así mismo, factores que atañen al ser, como la sensorialidad, las funciones interoceptivas y exteroceptivas, el

compromiso y el entorno; y factores externos, como la dedicación, el tiempo disponible y el apoyo de la empresa.

2.3.2. ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral se considera una experiencia producida por la percepción de que existen demandas laboralmente excesivas o amenazantes, difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión (strain), y las fuentes de las experiencias de estrés, se denominan estresores (Peiró y Rodríguez, 2008). Y aunque es una “experiencia subjetiva” y personal, el estado de estrés influye negativamente en el clima laboral y en el servicio que ofrece la empresa, “en cuanto al clima laboral hace que decaiga, ya que los colaboradores se sobrecargan tanto física como psicológicamente [también] en la empresa en general como, por ejemplo, ineficiencia en el servicio que presta” (Bach-Muguruza, 2018, p. 8).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: El programa sensoexperiencial influye en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Ho: El programa sensoexperiencial no influye en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi₁: El programa sensoexperiencial influye en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

- Ho1:** El programa sensoexperiencial no influye en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.
- Hi2:** El programa sensoexperiencial influye en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.
- Ho2:** El programa sensoexperiencial no influye en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.
- Hi3:** El programa sensoexperiencial influye en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.
- Hi3:** El programa sensoexperiencial no influye en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.
- Hi4:** El programa sensoexperiencial influye en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.
- Ho4:** El programa sensoexperiencial no influye en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.
- Hi5:** El programa sensoexperiencial incide en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.
- Hi5:** El programa sensoexperiencial no incide en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

Hi6: El programa sensoexperiencial influye en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Ho6: El programa sensoexperiencial no influye en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

Hi7: El programa sensoexperiencial influye en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

Ho7: El programa sensoexperiencial no influye en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Programa sensoexperiencial.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Estrés laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente (Programa sensoexperiencial)	El programa sensoexperiencial, basado en los sentidos y el arte, es una herramienta que genera un proceso de transformación, a través de la sensibilización de los sentidos y la creación artística, aplicado como estrategia de fortalecimiento interior, que se realiza mediante sesiones especializadas y guiadas. Según observación de la autora, y el feed back de diferentes personas que han recibido sus talleres afirman que han impactado de manera definitiva en su vida.	Consta de 8 sesiones, las cuales son de duración de 90 minutos y 30 minutos opcionales, para preguntar, comentar o matizar. Se realizan 2 sesiones semanales. Estas sesiones, además, tienen un enfoque basado en los sentidos y el arte y están organizadas por sentidos y relacionadas de manera transversal con las demás herramientas	Activación de los sentidos.	Sesiones 1: Quebrando hielos Sesiones 2 Los colores de mis amores (La vista) Sesiones 3 La piel de la paz o Tocando con el alma (Tacto) Sesiones 4 De viaje con el sonido (oído) Sesiones 5 El Poema Olfativo (el olfato)
			Dramaturgia sensorial, Sincronización los sentidos y el arte.	Sesiones 6 El sabor de la emoción (Gusto) Sesiones 7 Rituales (Dramaturgia) Sesiones 8 Celebrando (Sincronización)
Variable Dependiente (Estrés laboral)	El estrés laboral se considera una experiencia producida por la percepción de que existen demandas	Se medirá con la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS del Autor Ivancevich y	-Clima Organizacional. - Estructura organizacional	Respuesta a los Ítems: 1, 10, 11, 20 Respuesta a los Ítems: 2, 12, 16, 24

<p>laboralmente excesivas o amenazantes, difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión (strain), y las fuentes de las experiencias de estrés, se denominan estresores (Peiró y Rodríguez, 2008).</p>	<p>Matteson. Con adaptación a baremos peruanos por Suárez (citado en Elizalde-Frías, 2019).</p>	<p>-Territorio organizacional -Tecnología -influencia del líder. - cohesión. - Respaldo del grupo</p>	<p>Respuesta a los Ítems: 3, 15, 22 Respuesta a los Ítems: 4, 14, 25 Respuesta a los Ítems: 5, 6, 13, 17 Respuesta a los Ítems: 7, 9, 18, 21 Respuesta a los Ítems: 8, 19, 23.</p>
--	---	---	--

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

La investigación fue de enfoque cuantitativo ya que es secuencial y probatorio. Tiene un orden riguroso, pero si se puede redefinir alguna fase. Se establecen hipótesis y determinan variables, se traza un plan para probarlas, se miden las variables en un determinado contexto, se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos y se extraen una serie de conclusiones (Hernández et al., 2014).

3.1.2. ALCANCE

El alcance fue explicativo ya que se pretende establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se está estudiando. También se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o porque se relacionan dos o más variables (Hernández et al., 2014).

3.1.3. DISEÑO

El diseño fue cuasi-experimental con pretest y postest en un solo grupo. En la investigación se administrará un tratamiento a la muestra de estudio, no aleatorizada con la participación de un solo grupo, en la que se puede realizar una o más mediciones para luego poder comparar los datos obtenidos (Fonseca et al., 2013).

Esquema del diseño de dos mediciones:

$n_E \quad O_1 \quad X \quad O_2$

Donde:

nE: Muestra de trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos

X: Programa “Senso-experiencial”

O: Observación de la variable

1: Pretest

2: Postest

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población es un conjunto observable, este se encuentra conformado por individuos, elementos, cosas, objetos, etc.; denominado como unidades de estudio (Fonseca et al., 2013).

La población estuvo conformada por los 40 trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos

Tabla 2

Total, de la población de trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos

Género	Cantidad de trabajadores
Femenino	21
Masculino	19
Total	40

3.2.2. MUESTRA

La muestra estuvo conformada por 26 trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos.

Tabla 3

Total, de la muestra de trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos

Género	Cantidad de trabajadores
Femenino	19
Masculino	7
Total	26

- **La unidad de análisis** estuvo conformada por los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos.
- **La unidad de muestreo** lo conformaron los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos descritos en la unidad de análisis a quienes se les aplicaron el programa sensoexperiencial e instrumento de recolección de datos para determinar el estrés laboral.
- **El marco muestral** estuvo constituido por los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos que se encuentran o no, en planilla.
- **El método de muestreo** que se empleó fue el **tipo de muestreo no probabilístico**: muestreo por conveniencia, ya que el investigador decidió la forma de seleccionar a los integrantes del tamaño de la muestra, bajo ciertos criterios personales y por la accesibilidad que se tenía a los sujetos (Fonseca et al., 2013).

➤ **Criterios de inclusión**

- Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos.
- Trabajadores que estuvieron laborando durante el 2022.
- Trabajadores cuyas edades oscilaron entre los 20 y 65 años.
- Trabajadores que se encontraron con niveles de estrés moderado a más según el instrumento aplicado.
- Trabajadores que disponían de tiempo, al momento de la aplicación del instrumento y el programa senso-experiencial.

➤ **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que se encontraban de vacaciones o con descanso médico.
- Trabajadores que se encontraban de comisión donde fuese difícil contactarlos.

- Trabajadores que se encontraban con niveles de estrés bajo o “sin estrés” según el instrumento aplicado.
- Trabajadores menores de 20 años y mayores de 65.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta debido a que se recolectaron datos de la muestra de estudio, mediante instrumentos de investigación para su posterior procesamiento y análisis estadístico (Fonseca et al., 2013).

3.3.2. INSTRUMENTOS

El instrumento es una herramienta de investigación que se utilizó para recolectar datos de las variables (Fonseca et al., 2013).

Para la presente investigación se utilizó el siguiente instrumento:

A. Instrumento 01: Escala de estrés Laboral OIT-OMS

Ficha técnica del Instrumento:

- **Nombre original:** “Escala de estrés laboral OIT- OMS”.
- **Nombre del autor:** Ivancevich y Matteson en 1989
- **Adaptación nacional:** Suárez en el 2013
- **Población:** Jóvenes y adultos.
- **Cantidad de ítem:** 25
- **Forma de administración:** Individual y colectiva.
- **Dimensiones:** Clima organizacional - Estructura organizacional - Territorio organizacional – Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo.

- **Normas de Aplicación:** La prueba tiene una duración de aproximadamente 15 minutos; se utiliza una escala Likert. Se le menciona la siguiente premisa: Seleccione aquella opción que refleja mejor su actuación. Recuerde que la calidad del resultado dependerá de la veracidad de sus respuestas.

- Ivancevcih y Matteson tuvieron como base científica el aporte de Walter Cannon, quien nos explica acerca del término “stress” enfocándose en sus niveles críticos y también lo que menciona Hans Selye, de como el estrés produce una confusión interna en el ser humano desencadenando, como el los llama “evocadores estresores” (Hernández, 2013). Finalmente tenemos como resultado la elaboración de la “Escala de estrés laboral OIT-OMS” en el año de 1989. Ellos nos explican el instrumento comprende de 25 ítems, los cuales tienen las siguientes opciones de respuestas del 1 al 7:

1 = si la condición ‘Nunca’ es fuente de estrés.

2 = si la condición ‘Raras veces’ es fuente de estrés.

3 = si la condición ‘Ocasionalmente’ es fuente de estrés.

4 = si la condición ‘Algunas veces’ es fuente de estrés.

5 = si la condición ‘Frecuentemente’ es fuente de estrés.

6 = si la condición ‘Generalmente’ es fuente de estrés.

7 = si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés.

➤ **Valides y confiabilidad Local**

✓ **Validez del instrumento**

La validez fue determinada a través del análisis factorial de componentes principales. Este procedimiento se hizo mediante la

información obtenida de un Contact Center de Lima. Los resultados del análisis de los componentes principales de la escala de estrés laboral OIT-OMS se estructuraron y explicaron el 43,55 % de la varianza total, constituidos con ítems de peso factorial superior a 0,37, y la validez relevante es de 65 % en el cuestionario en general (Suarez, 2013).

✓ **Confiabilidad del instrumento**

En su investigación, Suarez (citado por Elizalde-Frías, 2019) adapta la escala de estrés laboral de OIT-OMS en una muestra de asesores telefónicos, constando de 203 empleados. En los resultados se halla la confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.97) y la validez de constructo y contenido ($P < 0.05$). Por ello su validez es confiable en Perú.

La confiabilidad encontrada para el instrumento: Escala de estrés laboral OIT- OMS de este estudio, fue el siguiente:

Tabla 4

Confiabilidad de la Escala de estrés laboral OIT- OMS

Alfa de Cronbach	Ítems
,954	25

En este sentido, se obtuvo un valor de 0,954 lo que indica que el instrumento tiene una fiabilidad muy alta, es decir el instrumento es confiable y aceptable, por lo que fue aplicada a la muestra de estudio (ver Anexo E).

3.4. PLAN DE APLICACIÓN DEL ESTUDIO

Se emitió una solicitud a las autoridades de la Comisión de Derechos Humanos. Luego se realizó una reunión por la plataforma virtual de zoom, donde se les informó sobre la investigación y se les facilitó el consentimiento informado. Para la recolección de datos se le envió al medio elegido por cada participante (correo electrónico, Whatsapp o mensaje interno de Facebook) un enlace de *Google Drive* con el cuestionario, a manera de pretest.

Transcurridas ocho semanas de ejecución del programa se envió, por el mismo medio, el mismo cuestionario, que fue el postest.

3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento de los resultados de las pruebas estadísticas se realizó por medio de programas informáticos como Ms Excel y SPSS v25.

Para la prueba de hipótesis al ser una investigación de alcance explicativo se utilizó la prueba no paramétrica de Wilcoxon, según la prueba de normalidad, para la misma muestra de la misma manera se realizaron múltiples estimaciones puntuales para demostrar la relación causa y efecto.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

Para fines de la investigación se consideró los siguientes principios éticos en materia de investigación:

- **Principio de Beneficencia:** Se respetó este principio ya que se priorizó los beneficios de los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos
- **Principio de No maleficencia:** Se respetó este principio, porque no se puso en riesgo la dignidad, los derechos, ni el bienestar de los participantes, debido a que la información fue de carácter confidencial.
- **Principio de Autonomía:** Se respetó este principio, ya que se les explicó que podían retirarse de la investigación en el momento que así lo decidieran. Del mismo modo, este principio respeta y reconoce, los derechos de todas las personas en tomar sus propias decisiones por medio del reconocimiento de su dignidad y libertad, el respeto a la persona se evidenció en el proceso a través del consentimiento informado.
- **Principio de Respeto:** Este principio respeta y reconoce la capacidad y los derechos de todas las personas en tomar sus propias decisiones por medio del reconocimiento de su dignidad y libertad; este respeto a la

persona se expresó en el proceso a través del consentimiento informado. El consentimiento informado ha sido diseñado para que la persona cuente con la capacidad de decidir voluntariamente su participación o no en la investigación a través de la información real y adecuada sobre lo que investiga. Es importante mencionar que todos los participantes deben comprender todos los elementos del proceso del consentimiento informado

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 5

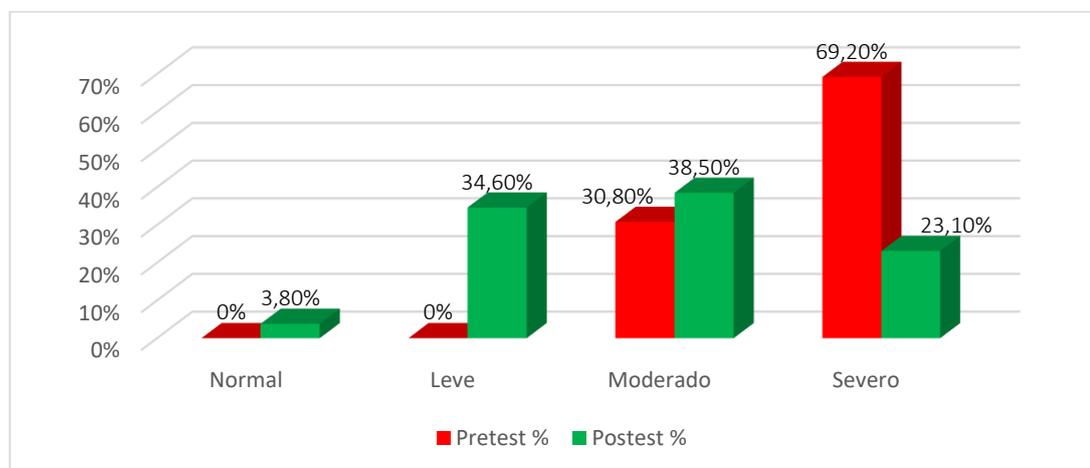
Niveles predominantes de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH

Niveles	Pretest		Posttest	
	fi	%	fi	%
Normal	0	0%	1	3,8%
Leve	0	0%	9	34,6%
Moderado	8	30,8%	10	38,5%
Severo	18	69,2%	6	23,1%
Total	26	100%	26	100%

Nota. Aplicación del instrumento de investigación

Figura 1

Niveles predominantes de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH



Según la percepción de los 26 trabajadores de la COMISEDH. Luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el posttest un 34.6% (9) y 3.8% (1) tienen un nivel leve y normal respectivamente en estrés laboral, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel moderado con un 30.8% (8) y el nivel severo con un 69.2% (18) es decir: los trabajadores perciben un cambio en sus experiencias laborales que ya no le

generaban consecuencias negativas a sí mismos, lo que les ayudó a disminuir la tensión que podría producir el estrés laboral.

Tabla 6

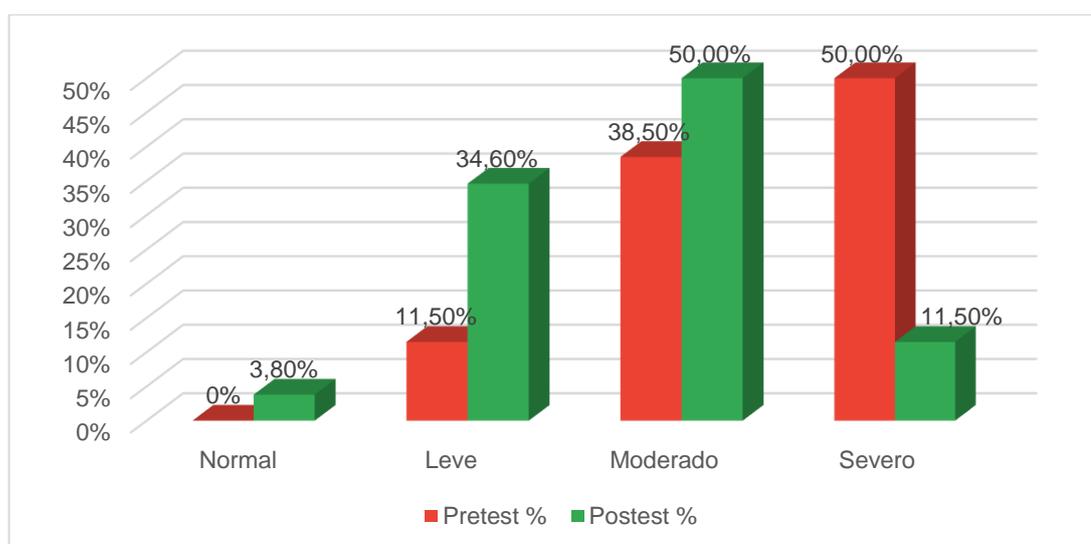
Niveles predominantes de la dimensión Clima Organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH

Niveles	Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%
Normal	0	0%	1	3,8%
Leve	3	11,5%	9	34,6%
Moderado	10	38,5%	13	50,0%
Severo	13	50,0%	3	11,5%
Total	26	100%	26	100%

Nota. Aplicación del instrumento de investigación

Figura 2

Niveles predominantes de la dimensión Clima Organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH



Según la percepción de los 26 trabajadores de la COMISEDH. Luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 34.6% (9) y 50% (13) tienen un nivel leve y moderado respectivamente en la dimensión clima organizacional, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel moderado con un 38.5% (10) y el nivel severo con un 50% (13) es decir: los trabajadores perciben un cambio en como comprendían las situaciones que le causaban estrés dentro del trabajo, como fueron los momentos de incertidumbre, o la sensación de carencia de

dirección y objetivos por parte de la empresa; estos si bien es cierto no ha cambiado del todo, el trabajador si ha aprendido a sobrellevar y comprender mejor el clima organizacional.

Tabla 7

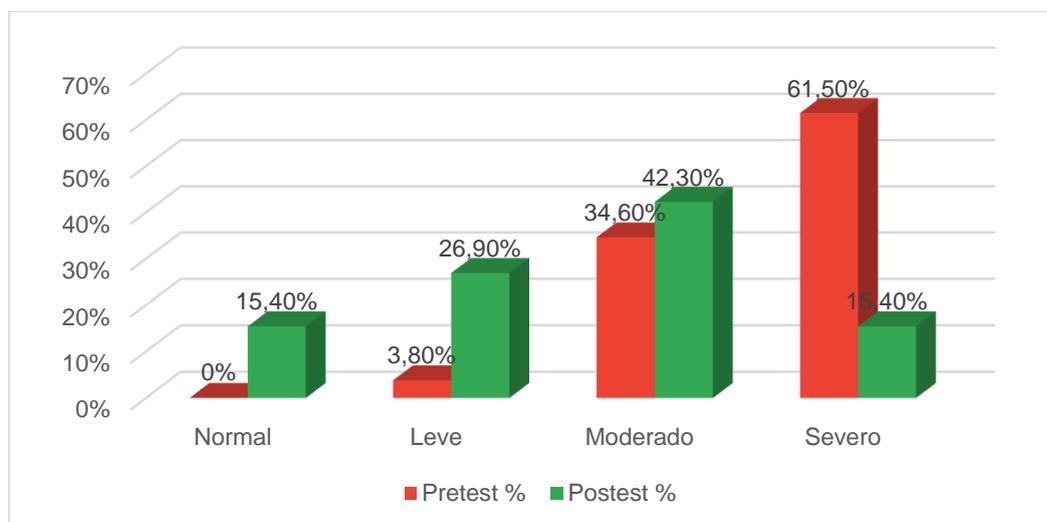
Niveles predominantes de la dimensión Estructura organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH

Niveles	Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%
Normal	0	0%	4	15,4%
Leve	1	3,8%	7	26,9%
Moderado	9	34,6%	11	42,3%
Severo	16	61,5%	4	15,4%
Total	26	100%	26	100%

Nota. Aplicación del instrumento de investigación

Figura 3

Niveles predominantes de la dimensión Estructura organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH



Según la percepción de los 26 trabajadores de la COMISEDH. Luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 42.3% (11) y 26.9% (7) tienen un nivel moderado y leve respectivamente en la dimensión Estructura organizacional, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel moderado con un 34.6% (9) y el nivel severo con un 61.5% (16) es decir: los trabajadores tienen una percepción

diferente sobre la estructura organizacional, ya que antes del programa referían que el papeleo que se realiza en la empresa, la falta de respeto a los superiores, pares y menores; les causaban estrés; lo que parcialmente ha cambiado a mejor.

Tabla 8

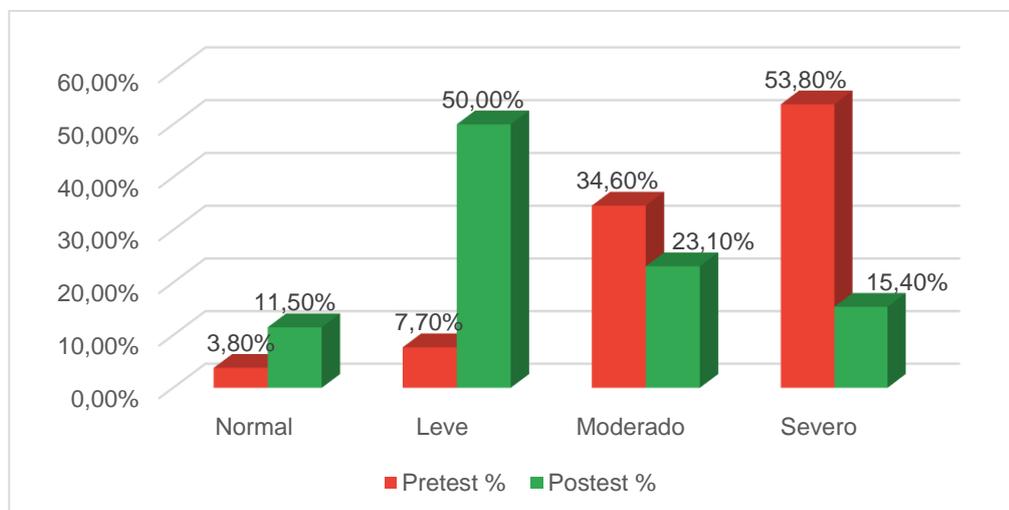
Niveles predominantes de la dimensión Territorio organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH

Niveles	Pretest		Posttest	
	fi	%	fi	%
Normal	1	3,8%	3	11,5%
Leve	2	7,7%	13	50,0%
Moderado	9	34,6%	6	23,1%
Severo	14	53,8%	4	15,4%
Total	26	100%	26	100%

Nota. Aplicación del instrumento de investigación

Figura 4

Niveles predominantes de la dimensión Territorio organizacional de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH



Según la percepción de los 26 trabajadores de la COMISEDH. Luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el posttest un 50% (13) y 23.1% (6) tienen un nivel leve y moderado respectivamente en la dimensión Territorio organizacional, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel severo con un 53.8% (14) y el nivel

moderado con un 34.6% (9) es decir: los trabajadores perciben que han mejorado en sus condiciones al controlar las actividades de su trabajo, a pesar de no contar con un espacio privado y que han mejorado en cómo se relacionan con sus compañeros.

Tabla 9

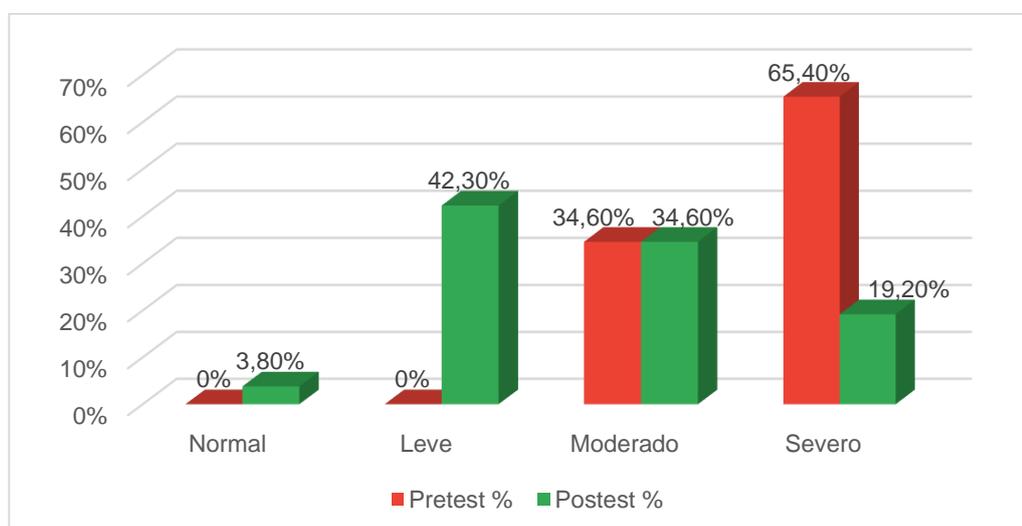
Niveles predominantes de la dimensión Tecnología de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH

Niveles	Pretest		Posttest	
	fi	%	fi	%
Normal	0	0%	1	3,8%
Leve	0	0%	11	42,3%
Moderado	9	34,6%	9	34,6%
Severo	17	65,4%	5	19,2%
Total	26	100%	26	100%

Nota. Aplicación del instrumento de investigación

Figura 5

Niveles predominantes de la dimensión Tecnología de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH



Según la percepción de los 26 trabajadores de la COMISEDH. Luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el posttest un 42.3% (11) y 34.6% (9) tienen un nivel leve y moderado respectivamente en la dimensión tecnología, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel severo con un 65.4% (17) y el nivel moderado con un

34.6% (9) es decir: los trabajadores han percibido que afrontan de la mejor manera la limitación de equipo para realizar ciertos trabajos, el poco conocimiento técnico y la falta de tecnología dentro de la empresa; ya que ahora, aunque es una realidad que no ha cambiado, saben cómo disminuir el estrés que esto les genera.

Tabla 10

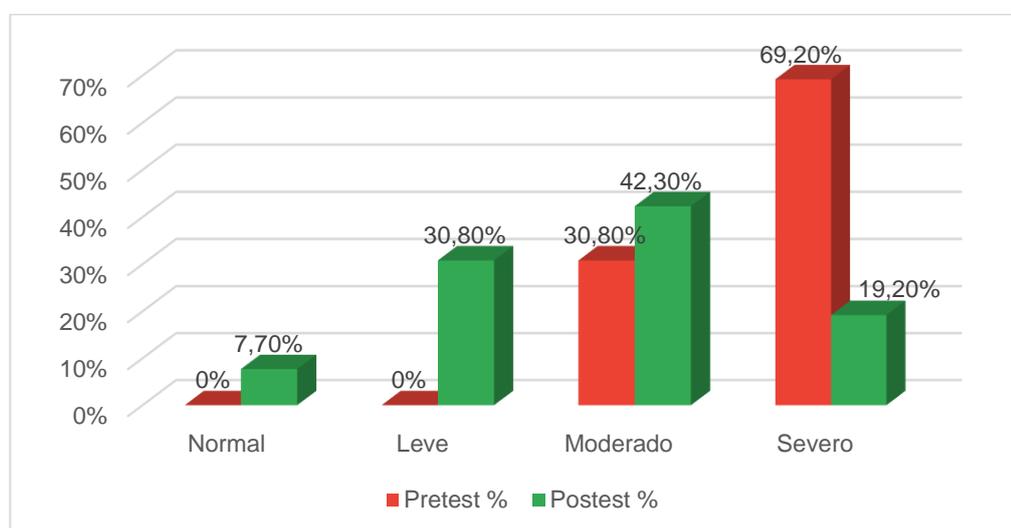
Niveles predominantes de la dimensión influencia del líder de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH

Niveles	Pretest		Posttest	
	fi	%	fi	%
Normal	0	0%	2	7,7%
Leve	0	0%	8	30,8%
Moderado	8	30,8%	11	42,3%
Severo	18	69,2%	5	19,2%
Total	26	100%	26	100%

Nota. Aplicación del instrumento de investigación

Figura 6

Niveles predominantes de la dimensión influencia del líder de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH



Según la percepción de los 26 trabajadores de la COMISEDH. Luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el posttest un 42.3% (11) y 30.8% (8) tienen un nivel moderado y leve respectivamente en la dimensión influencia del líder, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como

niveles predominantes el nivel severo con un 69.2% (18) y el nivel moderado con un 30.8% (8) es decir: los trabajadores percibían falta de confianza por parte de sus superiores y esto les generaban estrés; ya que tenían la percepción de que no daban la cara por ellos, no se sentían respetados o que no se preocuparan por ellos; ha disminuido la importancia que los trabajadores le tomaban a aquellas situaciones, posiblemente estas situaciones han mejorado positivamente.

Tabla 11

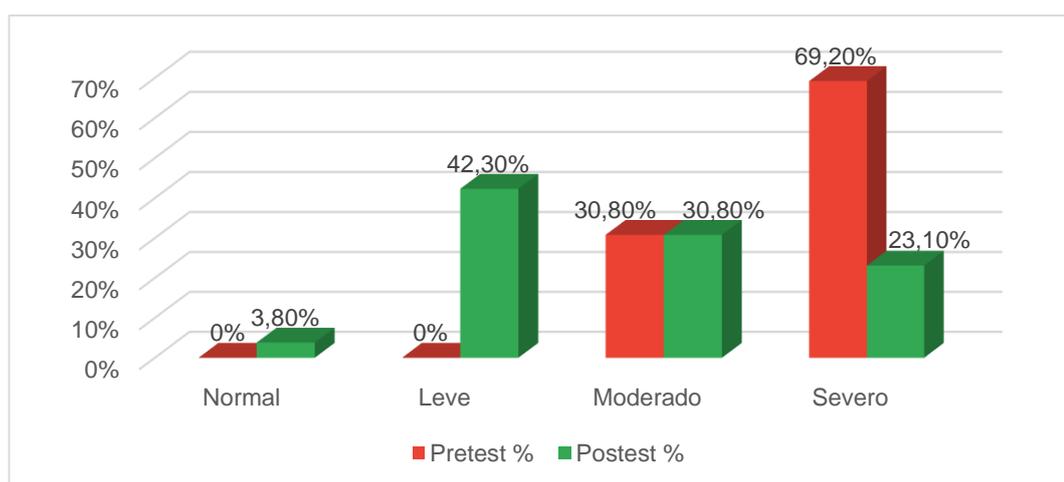
Niveles predominantes de la dimensión cohesión de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH

Niveles	Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%
Normal	0	0%	1	3,8%
Leve	0	0%	11	42,3%
Moderado	8	30,8%	8	30,8%
Severo	18	69,2%	6	23,1%
Total	26	100%	26	100%

Nota. Aplicación del instrumento de investigación

Figura 7

Niveles predominantes de la dimensión cohesión de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH



Según la percepción de los 26 trabajadores de la COMISEDH. Luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 42.3% (11) y 30.8% (8) tienen un nivel leve y moderado respectivamente en la dimensión cohesión, a diferencia del pretest que

fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel severo con un 69.2% (18) y el nivel moderado con un 30.8% (8) es decir: los trabajadores han percibido que el que los equipos donde ha participado no sean participativos, el que no tengan prestigio, estén desorganizados o que les presionen demasiado; ya no les genera niveles elevados de estrés, ya que ahora saben cómo afrontarlas o en todo caso esta situación a mejorado

Tabla 12

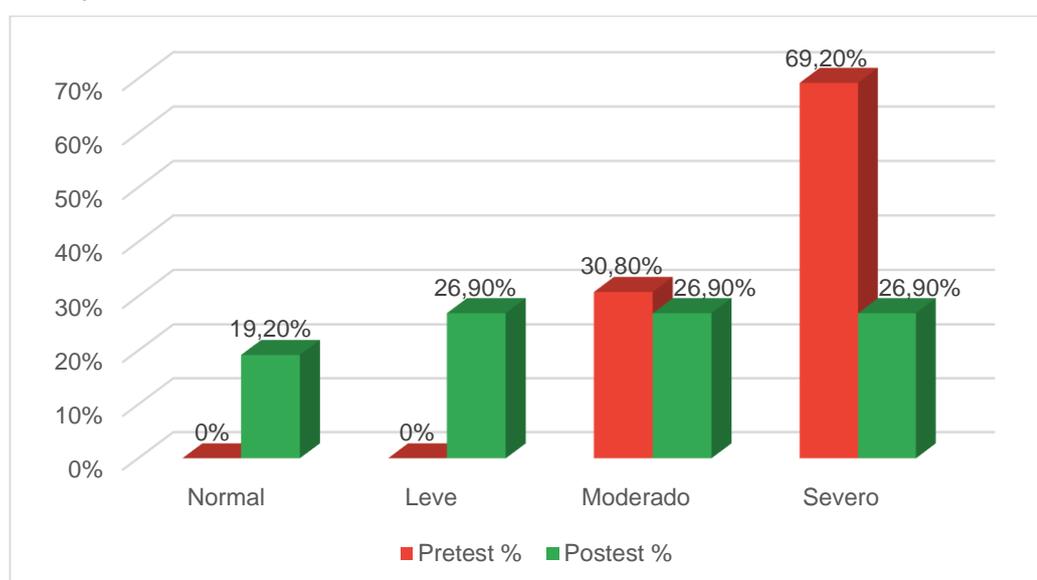
Niveles predominantes de la dimensión Respaldo del grupo de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH

Niveles	Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%
Normal	0	0%	5	19,2%
Leve	0	0%	7	26,9%
Moderado	8	30,8%	7	26,9%
Severo	18	69,2%	7	26,9%
Total	26	100%	26	100%

Nota. Aplicación del instrumento de investigación

Figura 8

Niveles predominantes de la dimensión Respaldo del grupo de la variable estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH



Según la percepción de los 26 trabajadores de la COMISEDH. Luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 26.9% (7) tienen un nivel leve, moderado y severo respectivamente

en la dimensión Respaldo del grupo, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel severo con un 69.2% (18) y el nivel moderado con un 30.8% (8) es decir que la falta de respaldo, la falta de protección en las injusticias y que no les brindarán apoyo los compañeros de su equipo como fuente de estrés; ha cambiado luego de la aplicación del programa, ya que ahora saben cómo afrontar las situaciones que le generan estrés laboral.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pretest	,583	26	,000
Posttest	,862	26	,003

Según los resultados observados en la tabla, se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk ($n < 50$) donde se encontró que la variable Estrés laboral, según los resultados del pretest y posttest, no tiene una distribución normal; ya que el valor de sig = 0,000 y 0,003 nos indica que se debe de emplear una prueba no paramétrica: Wilcoxon, con el cual se procedió a contrastar las hipótesis de investigación.

Se formuló la siguiente hipótesis general

Hi: El programa sensoexperiencial influye en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Ho: El programa sensoexperiencial no influye en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

Tabla 14

Contraste de la hipótesis general

		Rangos		
Estrés laboral		N	Rango promedio	Suma de rangos
	Rangos negativos	17 ^a	9,71	165,00
Posttest estrés laboral – Pretest estrés laboral	Rangos positivos	1 ^b	6,00	6,00
	Empates	8 ^c		
Total		26		

Nota. a. Posttest estrés laboral < Pretest estrés laboral

b. Posttest estrés laboral > Pretest estrés laboral

c. Posttest estrés laboral = Pretest estrés laboral

Tabla 15*Estadístico de prueba de la hipótesis general*

Estadísticos de prueba ^a	
Postest estrés laboral – Pretest estrés laboral	
Z	-3,581 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

Nota. a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Se concluye que existe diferencias en la percepción del estrés laboral de los trabajadores; además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (sig. 0,000 < 0,05), es decir: El programa sensoexperiencial influye en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; (6,00).

Se formuló la siguiente hipótesis específica 1

Hi₁: El programa sensoexperiencial influye en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Ho₁: El programa sensoexperiencial no influye en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Tabla 16*Contraste de la hipótesis específica 1*

		Rangos		
Dimensión 1		N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest Clima Organizacional – Pretest Clima Organizacional	Rangos negativos	15 ^a	9,33	140,00
	Rangos positivos	2 ^b	6,50	13,00
	Empates	9 ^c		
Total		26		

Nota. a. Postest Clima Organizacional < Pretest Clima Organizacional

b. Postest Clima Organizacional > Pretest Clima Organizacional

c. Postest Clima Organizacional = Pretest Clima Organizacional

Tabla 17*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 1*

Estadísticos de prueba^a	
Postest Clima Organizacional – Pretest Clima Organizacional	
Z	-3,144 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,002

Nota. a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
b. Se basa en rangos positivos.

Al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Se concluye que existe diferencias en la percepción de la dimensión clima organizacional de los trabajadores; además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (sig. 0,002 < 0,05), es decir: El programa sensoexperiencial influye en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; (6,50).

Se formuló la siguiente hipótesis específica 2

Hi₂: El programa sensoexperiencial influye en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Ho₂: El programa sensoexperiencial no influye en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Tabla 18*Contraste de la hipótesis específica 2*

		Rangos		
Dimensión 2		N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest Estructura organizacional – Pretest Estructura organizacional	Rangos negativos	18 ^a	10,19	183,50
	Rangos positivos	1 ^b	6,50	6,50
	Empates	7 ^c		
Total		26		

Nota. a. Postest Estructura organizacional < Pretest Estructura organizacional

b. Postest Estructura organizacional > Pretest Estructura organizacional

c. Postest Estructura organizacional = Pretest Estructura organizacional

Tabla 19*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 2*

Estadísticos de prueba^a	
Postest Estructura organizacional– Pretest Estructura organizacional	
Z	-3,678 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

Nota. a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Se concluye que existe diferencias en la percepción de la dimensión Estructura organizacional de los trabajadores; además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (sig. 0,000 < 0,05), es decir: El programa sensoexperiencial influye en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; (6,50).

Se formuló la siguiente hipótesis específica 3

Hi₃: El programa sensoexperiencial influye en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Hi₃: El programa sensoexperiencial no influye en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

Tabla 20*Contraste de la hipótesis específica 3*

		Rangos		
Dimensión 3		N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest Territorio organizacional – Pretest Territorio organizacional	Rangos negativos	20 ^a	13,78	275,50
	Rangos positivos	5 ^b	9,90	49,50
	Empates	1 ^c		
Total		26		

Nota. a. Postest Territorio organizacional < Pretest Territorio organizacional

b. Postest Territorio organizacional > Pretest Territorio organizacional

c. Postest Territorio organizacional = Pretest Territorio organizacional

Tabla 21*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 3*

Estadísticos de prueba ^a	
Postest Territorio organizacional – Pretest Territorio organizacional	
Z	-3,130 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,002

Nota. a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Se concluye que existe diferencias en la percepción de la dimensión Territorio organizacional de los trabajadores; además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (sig. 0,002 < 0,05), es decir: El programa sensoexperiencial influye en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; (9,90).

Se formuló la siguiente hipótesis específica 4

Hi₄: El programa sensoexperiencial influye en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Ho₄: El programa sensoexperiencial no influye en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

Tabla 22*Contraste de la hipótesis específica 4*

		Rangos		
Dimensión 4		N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest Tecnología– Pretest Tecnología	Rangos negativos	18 ^a	10,22	184,00
	Rangos positivos	1 ^b	6,00	6,00
	Empates	7 ^c		
Total		26		

Nota. a. Postest Tecnología < Pretest Tecnología

b. Postest Tecnología > Pretest Tecnología

c. Postest Tecnología = Pretest Tecnología

Tabla 23**Estadístico de prueba de la hipótesis específica 4**

Estadísticos de prueba ^a	
Postest Tecnología– Pretest Tecnología	
Z	-3,697 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

Nota. a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Se concluye que existe diferencias en la percepción de la dimensión Territorio organizacional de los trabajadores; además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (sig. 0,000 < 0,05), es decir: El programa sensoexperiencial influye en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; (6,00).

Se formuló la siguiente hipótesis específica 5

Hi5: El programa sensoexperiencial incide en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Hi5: El programa sensoexperiencial no incide en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Tabla 24

Contraste de la hipótesis específica 5

		Rangos		
Dimensión 5		N	Rango promedio	Suma de rangos
	Rangos negativos	16 ^a	8,50	136,00
Postest influencia del líder– Pretest influencia del líder	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	10 ^c		
Total		26		

Nota. a. Postest influencia del líder < Pretest influencia del líder.

b. Postest influencia del líder > Pretest influencia del líder.

c. Postest influencia del líder. = Pretest influencia del líder.

Tabla 25*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 5*

Estadísticos de prueba^a	
Postest influencia del líder – Pretest influencia del líder.	
Z	-3,624 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

Nota. a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Se concluye que existe diferencias en la percepción de la dimensión influencia del líder de los trabajadores; además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (sig. 0,000 < 0,05), es decir: El programa sensoexperiencial incide en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; (0,00).

Se formuló la siguiente hipótesis específica 6

Hi₆: El programa sensoexperiencial influye en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Ho₆: El programa sensoexperiencial no influye en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022.

Tabla 26*Contraste de la hipótesis específica 6*

		Rangos		
Dimensión 6		N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest cohesión.– Pretest cohesión.	Rangos negativos	19 ^a	11,37	216,00
	Rangos positivos	2 ^b	7,50	15,00
	Empates	5 ^c		
Total		26		

Nota. a. Postest cohesión < Pretest cohesión.

b. Postest cohesión > Pretest cohesión.

c. Postest cohesión = Pretest cohesión..

Tabla 27*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 6*

Estadísticos de prueba ^a	
Postest cohesión – Pretest cohesión	
Z	-3,630 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

Nota. a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Se concluye que existe diferencias en la percepción de la dimensión cohesión de los trabajadores; además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (sig. 0,000 < 0,05), es decir: El programa sensoexperencial influye en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; (7,50).

Se formuló la siguiente hipótesis específica 7

Hi7: El programa sensoexperencial influye en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Ho7: El programa sensoexperencial no influye en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022

Tabla 28*Contraste de la hipótesis específica 7*

		Rangos		
Dimensión 7		N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest Respaldo del grupo– Pretest Respaldo del grupo	Rangos negativos	18 ^a	10,25	184,50
	Rangos positivos	1 ^b	5,50	5,50
	Empates	7 ^c		
Total		26		

Nota. a. Postest Respaldo del grupo < Pretest Respaldo del grupo

b. Postest Respaldo del grupo > Pretest Respaldo del grupo

c. Postest Respaldo del grupo = Pretest Respaldo del grupo

Tabla 29*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 7*

Estadísticos de prueba^a	
Postest Respaldo del grupo – Pretest Respaldo del grupo	
Z	-3,685 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

Nota. a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Se concluye que existe diferencias en la percepción de la dimensión Respaldo del grupo de los trabajadores; además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (sig. 0,000 < 0,05), es decir: El programa sensoexperiencial influye en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; (5,50).

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

En esta indagación se tuvo en cuenta la variable independiente “Programa sensoexperiencial” y a la variable dependiente “estrés laboral”, es así que la primera está enfocada en un programa que se basa en los sentidos y el arte asimismo incorpora actividades de afrontamiento y abordaje. En lo que se refiere a la segunda variable se entiende como la percepción de que existen demandas laborales excesivas o amenazantes es por ello que la indagación tuvo el propósito de fomentar el uso de las técnicas y prácticas para disminuir el estrés de manera vivencial en los Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos COMISEDH de Lima, Perú.

Al concluir la indagación, se aceptó la hipótesis general planteada ya que se encontró que el programa sensoexperiencial influye en la disminución del estrés laboral de manera significativa [$P = 0.00$]. Coincidiendo de este modo con Turriate (2022) ya que en su indagación concluye aceptando su hipótesis general, dicho en otros términos el programa psicológico que ejecuto evidencio disminución de modo significativo de los niveles de depresión, ansiedad y estrés [valor de $p = 0.000$].

En relación al programa que se efectuó se puede decir que fue favorable para la disminución del estrés laboral en los trabajadores coincidiendo así con Turriate.

Por otro lado, con respecto a la dimensión clima organizacional que tiene que ver con aspectos del ambiente de trabajo, podemos señalar que el programa efectuado también influyó en esta dimensión de forma significativa es así que el nivel predominante antes de la ejecución del programa fue el severo con un 50%, pero ya después de la aplicación del programa se evidencia variaciones, ya que el nivel con predominio fue el moderado con un 50% quedando el nivel severo con solo 11.5 % de los colaboradores que sufren estrés en dicha área. A diferencia de Sotelo et al. (2020) en su investigación identificó al área del clima organizacional como una de las áreas

donde más se sienten estresados, los educadores ya que en la aplicación del pre test el 50% se posicionaron en un nivel medio. Sin embargo, después de la aplicación de su programa se notó cambios favorables ya que un 20% consiguió disminuir el estrés a un nivel bajo. Con todo ello podemos decir que nuestra investigación tiene similitud en parte ya que los resultados fueron favorables para disminuir el estrés aceptando con ello la hipótesis alterna [$P = 0,002$].

En la dimensión estructura organizacional, respecto a los hallazgos antes de la ejecución del programa se encontró como nivel preponderante al severo con un 61,5%; pero después de la aplicación del programa se halló como predominante al nivel moderado con un 42.3% encontrando así que el nivel severo bajó a un 15.4%. Es por esta razón que en dicha área se acepta su hipótesis ($p = 0.00$) ya que se presenciaron cambios en los niveles de estrés en dicha área. En esta misma línea Sotelo et al., (2020) menciona a la dimensión estructura organizacional como un área más, donde mayormente se sienten estresados los educadores, es así que se pudo evidenciar que un 10 % de la muestra, se posiciona en un nivel alto, puntaje que no varió en el posttest, esto evidenció que no hubo mejoría en cuanto al sentir en esta área; no obstante, se mostró variaciones en el nivel medio que disminuyó de un 30% a un 10%. Como podemos notar el ya mencionado estudio se diferencia del nuestro ya que en nuestros resultados presentados se evidencia variaciones en todos los niveles. Pero sin embargo coinciden aceptando su hipótesis con respecto a que el programa influye de modo favorable en dicha área.

En relación con la dimensión territorio organizacional, antes de la aplicación del programa el nivel que prevaleció fue el severo con un 53.8% es así que después de la aplicación del programa se encuentra que el nivel que prevalece es el leve con un 50.0% disminuyendo así el nivel severo a un 15.4 % aceptando la hipótesis alterna [$p= 0.002$]. Buelot, N. (2022) en su estudio rechazó la hipótesis nula con respecto a la dimensión territorio organizacional ya que su resultado en el pretest evidenció niveles altos de estrés (media fue 13,55) y en el post test los niveles fueron bajos (con una media de 5,55) en

este sentido si se aplica el programa "Trust light" entonces el nivel de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral disminuirá en los educadores. Con ello podemos deducir que ambos programas tuvieron variación favorable con respecto a los resultados.

En la dimensión tecnología, se halló que los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos presentan mayor predominio en el nivel severo (65.4), estos resultados en comparación con los obtenidos del posttest varía ya que el nivel que prevalece es el leve (42.3 %) y con respecto al nivel severo bajó a un 19.2 %. Es así que en dichos resultados encontramos variaciones en todos los niveles. Por su parte Buelot (2022) encontró, en la dimensión tecnología, en el pretest un promedio de estrés alto (media = 13.39) y en el post test el promedio fue bajo (media = 5,81) evidenciando que el programa "Trust light" fue favorable ya que con su aplicación el nivel de la dimensión la tecnológica del estrés laboral disminuye lo que permitió aceptar la hipótesis alterna.

Otra de las dimensiones evaluadas fue el de la influencia del líder en los trabajadores, el cual, antes de la aplicación del programa la prevalencia fue del nivel severo (69,2%), en cambio se puede notar que después del programa también se evidenciaros variaciones en todos los niveles siendo el predominante el nivel moderado (42.2%) notando así que el nivel severo bajó a un 19.2 %. Por otro lado, Ccapa y Goyzueta (2019) en su tesis realizada evidencia en relación con la dimensión influencia del líder antes del programa que un 61,43 % tenía estrés laboral en esta área. Sin embargo, en el post tes se puede evidenciar que hubo una variación favorable ya que el nivel presentado al inicio se redujo a un 33,93% infiriendo así que el programa empleado por el autor redujo el estrés laboral en esta área. Con respecto a los resultados podemos inferir que el nivel de estrés evidenciado en dicha área se redujo, aceptando así la hipótesis planteada ($p= 0.000$) coincidiendo de este modo con el estudio de Ccapa y Goyzueta.

En lo que respecta al área de falta de cohesión, se encontró antes de la aplicación del programa como nivel dominante al severo con un 69.2% a diferencia después de la aplicación del programa el nivel dominante fue el leve

con un 42.3 %, donde el nivel severo bajó a un 23.1% aceptando así la hipótesis planteada ($p = 0.000$). Ccapa y Goyzueta (2019) este mismo autor con respecto al área cohesión encontró como resultado antes de la aplicación del programa un 61,52% notándose que más de la mitad presento estrés laboral en determinada área. Pero cabe mencionar que después de la aplicación del programa se evidenció una variación en los resultados ya que se puede notar 41,91 % fueron los que presentaron estrés en dicha área. En este punto también se coincide con el autor ya que se percibe una disminución favorable del estrés en dicha área.

Asimismo, en la dimensión respaldo del grupo, que refiere a la protección de las injusticias y apoyo de los compañeros de su equipo, se aceptó la hipótesis alterna ($p = .000$). Antes de realizar el programa se notó que el nivel predominante fue el severo con un 69.2% pero después de la aplicación del programa los niveles que predominaron fueron el leve, moderado y severo coincidiendo en la puntuación de 26.9% seguido del nivel normal donde no se presenta estrés con un 19,2 %. Como podemos notar hubo variaciones favorables en la disminución del estrés en definido área. Ccapa y Goyzueta (2019) con respecto al área ya mencionado, antes de iniciar el programa se halló 58.33% después del programa se infiere que bajo el estrés laboral percibido en dicha área a un 43.57%.

CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que el programa sensoexperiencial influye en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; según los datos descriptivos, luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 34.6% (9) y 3.8% (1) tienen un nivel leve y normal respectivamente en estrés laboral, a diferencia del pretest que fue aplicado antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel moderado con un 30.8% (8) y el nivel severo con un 69.2% (18) es decir: los trabajadores perciben un cambio en sus experiencias laborales, ya determinadas situaciones no son fuente de estrés por lo que ya no le generaban consecuencias negativas , lo que les ayudó a disminuir la tensión que podría producir el estrés laboral. Según el dato inferencial, se obtuvo el valor de sig. ($0,000 < 0,05$).

Segundo: Se concluye que el programa sensoexperiencial influye en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; según los datos descriptivos, luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 34.6% (9) y 50% (13) tienen un nivel leve y moderado respectivamente en la dimensión clima organizacional, a diferencia del pretest que fue aplicado antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel moderado con un 38.5% (10) y el nivel severo con un 50% (13) es decir: los trabajadores perciben un cambio en como comprendían las situaciones que le causaban estrés dentro del trabajo, como fue la percepción en los momentos de incertidumbre, de carencia de dirección y objetivos por parte de la empresa; El trabajador ha aprendido a sobrellevar mejor el clima organizacional.. Según el dato inferencial, se obtuvo el valor de sig. ($0,002 < 0,05$).

Tercero: Se concluye que el programa sensoexperiencial influye en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; según los datos descriptivos, luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 42.3% (11) y 26.9% (7) tienen un nivel moderado y leve respectivamente en la

dimensión Estructura organizacional, a diferencia del pretest que fue aplicado antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel moderado con un 34.6% (9) y el nivel severo con un 61.5% (16) es decir: los trabajadores tienen una percepción diferente sobre la estructura organizacional, ya que antes del programa referían que el papeleo que se realiza en la empresa, la falta de respeto a los superiores, pares y menores; les causaban estrés; lo que parcialmente ha cambiado a mejor. Según el dato inferencial, se obtuvo el valor de sig. (0,000 < 0,05)

Cuarto: Se concluye que el programa sensoexperiencial influye en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; según los datos descriptivos, luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 50% (13) y 23.1% (6) tienen un nivel leve y moderado respectivamente en la dimensión Territorio organizacional, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel severo con un 53.8% (14) y el nivel moderado con un 34.6% (9) es decir: los trabajadores perciben que han mejorado en sus condiciones al controlar las actividades de su trabajo, a pesar de no contar con un espacio privado y que han mejorado en cómo se relacionan con sus compañeros. Según el dato inferencial, se obtuvo el valor de sig. (0,002 < 0,05).

Quinto: Se concluyó que el programa sensoexperiencial influye en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; según los datos descriptivos, luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 42.3% (11) y 34.6% (9) tienen un nivel leve y moderado respectivamente en la dimensión tecnología, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel severo con un 65.4% (17) y el nivel moderado con un 34.6% (9) es decir: los trabajadores han percibido que afrontan de la mejor manera, el poco conocimiento técnico y la falta de tecnología dentro de la empresa; ya que ahora saben cómo disminuir el estrés que esto les genera. Según el dato inferencial, se obtuvo el valor de sig. (0,000 < 0,05).

Sexto: Se concluye que el programa sensoexperiencial incide en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; según los datos descriptivos, luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 42.3% (11) y 30.8% (8) tienen un nivel moderado y leve respectivamente en la dimensión influencia del líder, a diferencia del pretest que fueron aplicados antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel severo con un 69.2% (18) y el nivel moderado con un 30.8% (8) es decir: los trabajadores percibían falta de confianza por parte de sus superiores que les generaba estrés; y que ellos no daban la cara por ellos, no se sentían respetados o que se preocuparan por ellos; ha disminuido la dicha percepción y la importancia que los trabajadores le dan a aquellas situaciones, posiblemente estas situaciones han mejorado positivamente. Según el dato inferencial, se obtuvo el valor de sig. (0,000 < 0,05).

Séptimo: Se concluye que el programa sensoexperiencial influye en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; según los datos descriptivos, luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 42.3% (11) y 30.8% (8) tienen un nivel leve y moderado respectivamente en la dimensión cohesión, a diferencia del pretest que fue aplicado antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel severo con un 69.2% (18) y el nivel moderado con un 30.8% (8) es decir: los trabajadores han percibido que el que los equipos donde ha participado no sean participativos, el que no tengan prestigio, estén desorganizados o que les presionen demasiado; ya no les genera niveles elevados de estrés, ya que ahora saben cómo afrontarlas. Según el dato inferencial, se obtuvo el valor de sig. (0,000 < 0,05).

Octavo: Se concluye que el programa sensoexperiencial influye en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2022; según los datos descriptivos, luego de haber aplicado el programa Sensoexperiencial virtual se obtuvo que en el postest un 26.9% (7) tienen un nivel leve, moderado y severo respectivamente en la dimensión Respaldo del

grupo, a diferencia del pretest que fue aplicado antes del programa; los trabajadores tenían como niveles predominantes el nivel severo con un 69.2% (18) y el nivel moderado con un 30.8% (8) es decir: que la falta de respaldo, la falta de protección en las injusticias y sentir que no les brindarán apoyo los compañeros de su equipo les causaba estrés; esto ha cambiado luego de la aplicación del programa, ya que ahora saben cómo afrontar las situaciones que le generan estrés laboral, además de ser conscientes que son sus propias percepciones. Según el dato inferencial, se obtuvo el valor de sig. (0,000 < 0,05).

Noveno: Se concluye según la retroalimentación con los participantes, que aquello que para ellos era fuente de estrés, en gran medida ya no lo es, al darse cuenta que muchas situaciones (sobre todo con los compañeros) no son tan dramáticas y que obedecen mas al deseo que tiene cada uno de hacer las cosas bien.

RECOMENDACIONES

A la organización

- Se recomienda a las autoridades implementar más planes de acción para la prevención del estrés laboral con el fin de concientizar sobre la importancia de analizar e investigar el estrés de los empleados y plantear este tema en la política interna.
- Se sugiere que los planes de acción sean abordados a través de charlas, conferencias y sobre todo reuniones de trabajo, en donde ellos tengan conocimiento de las estrategias y actividades que la organización propone. Todo esto con el fin de recuperar la confianza del trabajador y hacerle sentir que es importante, así también que promoviendo una relación significativa empleador - empleado, en donde los dos sean actores principales de un cambio integral de las condiciones laborales y la cultura de la organización.

A la facultad de Psicología

- En convenio con organizaciones más aun del sector público, poder realizar más investigaciones tanto cuantitativas y cualitativas sobre el estrés en lo laboral esto ayudara a seguir realizando planes de trabajo que mejoraran el ambiente laboral, y por consiguiente tener trabajadores satisfechos con el lugar donde labore.

A la universidad

- Conjuntamente con la facultad de Psicología, dentro de sus planes académicos, considerar la introducción de planes de trabajo dirigido a organizaciones públicas y privadas con la finalidad de mitigar el estrés laboral y logara trabajadores más satisfechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anchelia-Guillen, M. E., Espinoza-García, R. M. y Garamendi-Escalante, M. V. (2015). *Ejercicios artísticos integrados para la activación de la inteligencia sensorial (actividad sensoperceptual y la capacidad de abstracción, pensamiento visual) en los estudiantes de diseño escenográfico* [Tesis de grado]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/547/004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azoulay, A. (2021). *Mensaje de la Sra. Audrey Azoulay, directora general de la UNESCO, con motivo del día mundial del arte, 15 de abril de 2021* [Archivo Word]. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000376804_spa
- Bach-Mugururza, J. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa Inversiones Civiles Santa Rosa SAC, Mayay 2017*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional José Faustino Carrión, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1856/TFCE-03-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barba, E. (2010). *Quemar la casa: Orígenes de un director* (Trad. A. Woof, 1ª ed. en español) [Biblioteca teatro laboratorio]. Artezblai.
- Bayona, J., Bayona, E. y León-Sarmiento, F. (2011, enero). Neuroplasticidad, Neuromodulación y Neurorehabilitación: Tres conceptos distintos y un solo fin verdadero. *Revista Salud Uninorte*, 27(1), 95-107. <https://www.scienceopen.com/document?vid=86151c46-f663-433a-9bcc-736ed56b5939>
- Bernal-Orozco, F. (12 de febrero de 2017). Boris Cyrulnik y la resiliencia. *La patria*. <https://www.lapatria.com/columnas/1347/boris-cyruunik-y-la-resiliencia>

- Boring, E. (1992). *Historia de la psicología experimental*. Trillas.
- Cañón, G. (2023). *La musicoterapia como estrategia para afrontar el estrés en maestros de básica primaria del colegio José Eustasio Rivera, de Neiva-Huila*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Colombia]. Archivo digital. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/83989>
- Carterette, E. y Friedman, M. (1982). *Manual de percepción. Raíces históricas y filosóficas* (1ª ed.). Trillas.
- Ccapa, S., V. Y Goyzueta, A., T. (2019). *Implementación de un Programa de Intervención para el Estrés Laboral en Operarios de Mantenimiento en Mina de la empresa KAMPFER SAC – Arequipa, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1789/Shirley%20Ccapa%20Adolfo%20Goyzueta%20Tesis%20Titulo%20Profesional%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chaparro Delgado, C. (2021). *El Mindfulness como herramienta de afrontamiento para combatir el estrés laboral en trabajadores de empresas* [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/14347>
- Collingwood, R. G. (1960). *Los principios del arte*. México. Editorial Fce.
- Costa, M., Aguado, Z. y Cestona, Itziar. (2008). *El estrés y el arte de amargarnos la vida*. Instituto de Salud Pública de Madrid. https://psicopedia.org/wp-content/uploads/2015/01/Estres_arte-amargarnos.pdf
- Cremades, J. (2016). *Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería* [Tesis doctoral]. Universidad de Alicante. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.pdf

- D'Adamo, P., & Lozada, M. (2019). Una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés en profesores. *Ansiedad y estrés*, 25(2), 66–71. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.10.002>.
- Dispenza, J. (2008). *Desarrolle su cerebro: la ciencia para cambiar la mente* (Título original)
- Dubatti, J. (2010). *Filosofía del teatro I*. Buenos Aires: Atuel.
- Elizalde-Frías, V. J. (2019). *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018* [Tesis de grado]. Universidad Nacional de Tumbes, Perú. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/404/TESIS%20-%20ELIZALDE%20FARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Europa Press. (2020, 4 de diciembre). Un estudio realizado en varios países europeos evidencia que los trabajadores del sector público sufren estrés laboral. *Infosalus*. <https://www.infosalus.com/asistencia/noticia-estudio-realizado-varios-paises-europeos-evidencia-trabajadores-sector-publico-sufren-estres-laboral-20201204120341.html>
- Fonseca, A., Rojas, V., Martel, S., Flores V. & Vela, S. (2013). *Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo* (1 ed.). Gráfica D&S E.I.R.L.
- Gelitz, C. (2016, marzo-abril) ¿Pueden sanar las manos? *Investigación y Ciencia*. <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/mente-y-cerebro/el-tacto-666/pueden-sanar-las-manos-14011>
- Germánico, E. (15 de diciembre de 2009). El cerebro adolescente (entrevista a Sarah-Jayne Blakemore). *Desde el exilio*. <https://desdelexilio.com/2009/12/15/el-cerebro-adolescente-entrevista-a-sarah-jayne-blakemore/>
- Gómez, S. (2019). *Programa de musicoterapia para intervenir los niveles de estrés en los empleados del departamento de producción en la empresa*

MECO de la ciudad de Bogotá. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Colombia]. Archivo digital. <https://acortar.link/g0krMq>

Hernández, M. (2013). El Estrés en el trabajo: Un enfoque sico administrativo. Recuperado de: <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>.

Hernández-Sampieri, R, Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2017). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

<http://ri.uaemex.mx/handle/123456789/14452>

Jadan, J. y Ramos, C. (2018). Metodología de Aprendizaje Basada en Metáforas Narrativas y Gamificación: Un caso de estudio en un Programa de Posgrado Semipresencial. Revista semestral de divulgación científica. 5(1), 1-21. Recuperado de [file:///C:/Users/Admin/Downloads/1511-5570-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/1511-5570-1-PB%20(1).pdf)

Kabat-Zinn, J. (2009). *Mindfulness en la vida cotidiana: Cómo descubrir las claves de la atención plena/Donde quiera que vayas, ahí estás* (Ed. español). Paidós.

Lasso, C. (2021). Efectividad de esencias florales para el tratamiento de estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Lácteos PROALIM. [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. Archivo digital.

<http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/15425/1/56T01032.pdf>

López-Enríquez, I. R. y Calahorrano-Castellano, O. I. (2019). *Identificación de los niveles de estrés laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente de educación básica de una unidad educativa fiscal* [Tesis de maestría]. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19801>

Maloka Rincón volverá a mostrar los efectos beneficiosos del teatro a los presos de Picassent. (19 de julio de 2010). *Artezblai*.

<http://www.artezblai.com/artezblai/maloka-rincon-volvera-a-mostrar-los-efectos-beneficiosos-del-teatro-a-los-presos-de-picassent.html>

Mansilla, F. (2018). Un programa de control del estrés laboral. (s.i.). Recuperado de

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JmGHtqzsEOwJ:https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/06/programa-de-estrs-laboral.pdf+&cd=16&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Marks, L. E. (2002). Synesthesia, consciousness, and the mind-body problem. *Perception*, 31(11), 1355-1366. <https://doi.org/10.1068/p3339>

Martín-González, Á. (2011). *Manual práctico de psicoterapia Gestalt*. Desclée De Brouwer.

Marulanda, I. (2007). Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Bogotá: *Uniandes*.

Merín-Reig, J., Cano-Vindel, A. y Miguel-Tobal, J. J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130.

https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion Occupational stress theoretical back-ground and intervention framework

Naranjo. C. (2016, ENERO 19). Más allá de las humanidades, la humanidad y los humano. *FCN*. <https://fundacionclaudionaranjo.com/blog/mas-alla-las-humanidades-humanidad-humano.html>

Oblitas-Guadalupe, L. A., Anicama Gómez, J. C., Ballona Oré, L. S., Bazán Navarro, C. E., Ferrel Ortega, F. R., y Núñez Gómez, N. A. (2019, mayo-agosto). Impacto del mindfulness en la salud y el estrés laboral en trabajadores de una universidad de Lima sur, Perú. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(2). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/10896>

- Olivella, G., Cudris, L. & Medina, P. (2020). La telepsicología: una perspectiva teórica desde la psicología contemporánea. *Desbordes*, 11(1). Recuperado de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/desbordes/article/view/4078>
- Oviedo, G. L. (2004, mayo-agosto). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 89-96. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200010
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Pallasmaa, J. (2005). *The eyes of the skin: Architecture and the senses*. John Wiley & Sons.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC.
- Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>
- Perls, F. S., Hefferline, R. F. y Goodman, P. (2002). *Terapia gestalt: excitación y crecimiento de la personalidad humana* (Publicación original en inglés, 1951). Sociedad de Cultura Valle-Inclán.
- Piña-López, J. A (2015). Un análisis crítico del concepto de resiliencia en psicología. *Anales de Psicología*, 31(3), 751-758. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.3.185631>
- Población y Muestra. (s. f). Universidad Complutense de Madrid. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-54183/APUNTES%20ESTAD%C3%8DSTICA%203.pdf>

- Ramírez, S. C. y Andrade Díaz, F. E. (2018, septiembre-diciembre). Aplicabilidad de la neuroplasticidad en los inmigrantes digitales. *Saperes universitas*, 1(1). <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RSU/article/view/5>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.).
- Redopal, D. (2011). *El cerebro estresado*. Universitat Oberta de Catalunya, UOC.
- Regueiro, A. M. (s. f.). Conceptos básicos: ¿qué es el estrés y cómo nos afecta? [archivo pdf]. <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Reyes, G. y Ríos, B. (2019). *Programa de acompañamiento tutorial: proyecto “EMOCIONARTE”- Educación emocional a través del arte*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626148/Educaci%C3%B3nEmocionalArte.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Rivero, M. (2018). *La Neuroplasticidad una herramienta de Adaptabilidad permanente*. https://www.researchgate.net/publication/328511650_La_Neuroplasticidad_una_herramienta_de_Adaptabilidad_permanente
- Sampedreno Ramirez, Y. B., Estrada Rosas, K., & Bermeo Mendez, J. (2014). *“Resultados de la aplicación del programa de integración sensorial en pacientes con diagnóstico de esquizofrenia en la clínica de salud mental Ramón de la Fuente, Toluca, Estado de México, en el período de junio-septiembre del 2013”*.
- Sebastián, P., Belén, Y., Sarmineto, S., y Schmid, R., (2013). *Enfermedades Laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de Cuyo, San Rafael, Mendoza, Argentina. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

- Selas, A. (2019). Cómo la inteligencia sensorial puede mitigar el estrés posveraniego. *La rioja*. <https://blogs.larioja.com/a-ojo-de-buen-cubero/2019/08/22/como-la-inteligencia-sensorial-puede-mitigar-el-estres-posveraniego/?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F>
- Soca, M. (2020). Maloka Rincón: “Es importante habitar tu cuerpo para habitar el mundo”. *La Antígona, periodismo en femenino*. <https://www.laantigona.com/malokarinc%C3%B3n>
- Sotelo, M. K., Hurtado, Y. Y., Canales, J. D. C., & Solis, F. (2020). Efectos de un programa de danza terapéutica para el control del estrés laboral en docentes de Fundación Pedagógica Cristal Estelí. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (34), 77-90. <https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/1013/1010>
- Sotelo, M. K., Hurtado, Y. Y., Canales, J. D. C., & Solis, F. (2020). Efectos de un programa de danza terapéutica para el control del estrés laboral en docentes de Fundación Pedagógica Cristal Estelí. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (34), 77-90. <https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/1013/1010>
- Spence, C. (2011). Crossmodal correspondences: A tutorial review. *Attention, Perception, & Psychophysics*, 73(4), 971-995. <https://doi.org/10.3758/s13414-010-0073-7>
- Suarez Tunanñaña, A. (2013). 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*, 2(1), 33-50.
- Tobar, J. (s. f.). *La resiliencia* [Documento Word]. <https://www.academia.edu/32064526/Resiliencia>.
- Turriate, J. (2022). Programa psicológico para disminuir depresión, ansiedad y estrés, en pandemia del Covid-19, en estudiantes de una universidad privada Chimbote, 2021. [Tesis para obtener el grado académico Doctor

en Educación, Universidad César Vallejo]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82010/Turriate_CJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, E. (2020). *Hoy mismo o el peso de lo efímero* [Entrevista con Maloka Rincón, archivo de video]. <https://www.facebook.com/watch/?v=300543741220941>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rincón Baquero, M. (2024). *Efectividad del programa sensoexperiencial en la disminución del estrés laboral de los trabajadores de la Comisedh, Lima, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema de investigación	Objetivo de investigación	Hipótesis	Variable	Tipo de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente:	Enfoque:	Población:	Técnica:
“Efectividad del programa sensoexperiencial en la disminución del estrés laboral de los trabajadores de la COMISEDH, Lima, 2021”	¿Cómo influye el programa sensoexperiencial, en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021?	OG: Determinar la influencia del programa sensoexperiencial en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021	Ho: El programa sensoexperiencial no influye en la disminución del estrés laboral en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021	Programa sensoexperiencial basado en los sentidos y el arte Dimensiones: Activación de los sentidos Dramaturgia sensorial Sincronización entre los sentidos y el arte.	Cuantitativo Alcance: Explicativo Diseño: Cuasi-experimental Esquema: nE O1 X O2	40 trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos. Muestra: 26 trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos	Encuesta Instrumento: Escala de estrés laboral
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente:	Donde:		

<p>PE₁: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021?</p> <p>PE₂: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021?</p> <p>PE₃: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021?</p>	<p>OE₁: Determinar la incidencia del programa sensoexperiencial en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>OE₂: Determinar la incidencia del programa sensoexperiencial en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>OE₃: Determinar la incidencia del programa sensoexperiencial en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>OE₄: Determinar la incidencia del</p>	<p>Hi₁: El programa sensoexperiencial influye en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>Ho₁: El programa sensoexperiencial no influye en el clima organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>Hi₂: El programa sensoexperiencial influye en la estructura organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>Ho₂: El programa sensoexperiencial no influye en la estructura organizacional en los trabajadores de la</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p>	<p>nE: Muestra de trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos</p> <p>X: Programa “Senso-experiencial”</p> <p>O: Observación de la variable.</p> <p>1: Pretest</p> <p>2: Posttest</p>
--	--	--	--	--

<p>PE₄: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021?</p>	<p>programa sensoexperiencial en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p>	<p>Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>Hi₃: El programa sensoexperiencial influye en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p>
<p>PE₅: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en la influencia del lider en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021?</p>	<p>OE₅: Determinar la incidencia del programa sensoexperiencial en la influencia del lider en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p>	<p>Hi₃: El programa sensoexperiencial no influye en el territorio organizacional en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p>
<p>PE₆: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021?</p>	<p>OE₆: Determinar la incidencia del programa sensoexperiencial en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p>	<p>Hi₄: El programa sensoexperiencial influye en la tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p>
<p>PE₇: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021?</p>	<p>OE₇: Determinar la incidencia del programa sensoexperiencial</p>	<p>Ho₄: El programa sensoexperiencial no influye en la</p>

<p>PE₇: ¿De qué manera el programa sensoexperiencial incide en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021?</p>	<p>en el respaldo del grupo en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p>	<p>tecnología en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>Hi₅: El programa sensoexperiencial incide en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>Hi₅: El programa sensoexperiencial no incide en la influencia del líder en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p> <p>Hi₆: El programa sensoexperiencial influye en la falta de cohesión en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Lima ,2021</p>
--	--	---

Ho₆: El programa
sensoexperiencial no
influye en la falta de
cohesión en los
trabajadores de la
Comisión de
Derechos Humanos,
Lima ,2021

Hi₇: El programa
sensoexperiencial
influye en el respaldo
del grupo en los
trabajadores de la
Comisión de
Derechos Humanos,
Lima ,2021

Ho₇: El programa
sensoexperiencial no
influye en el respaldo
del grupo en los
trabajadores de la
Comisión de
Derechos Humanos,
Lima ,2021.



ANEXO 2

INSTRUMENTOS

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

DATOS PERSONALES:

M F

EDAD: _____ **SEXO:** _____ **ÁREA DE TRABAJO** _____

PUESTO QUE OCUPA: _____ **JEFE:** _____

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	Ítems	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuente	Generalmente	Siempre
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El Rendir 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 que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi 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 en 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?							
	¿El que las políticas							
11	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 necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, 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?							



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
ANEXO 3

PROGRAMA SENSOEXPERIENCIAL, BASADO EN LOS SENTIDOS Y EL ARTE

María Isabel Rincón Baquero





UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÈMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA SENSO-EXPERIENCIAL, BASADO EN

LOS SENTIDOS Y EL ARTE

RESPONSABLE:

María Isabel Rincón Baquero

Huánuco Perú

2022

**PROGRAMA SENSO-EXPERIENCIAL, BASADO EN LOS
SENTIDOS Y EL ARTE**

Sesiones del Programa “sensoexperiencial”

Nombre completo: “Programa Sensoexperiencial, basado en los sentidos y el arte”

Autor: María Isabel Rincón Baquero (2021)

Población objetivo: Jóvenes y adultos

Dirigido a: Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos Comisedh de Lima, Perú.

Cantidad de participantes: 26 Trabajadores

Aplicación: Colectiva

Número de sesiones: 8 sesiones

Tiempo de cada sesión: 90 minutos y 30 minutos (opcionales), para quien quiera quedarse para preguntar, comentar o matizar. Cada sesión tiene unos objetivos específicos de los cuales se derivan las acciones.

Tiempo total del programa: 4 semanas (2 sesiones por semana)

Estructura: El programa está organizada en:

- La primera sesión, es la introducción del programa.
- De la segunda a la sexta sesión, están enfocados, cada uno en cada sentido.
- La séptima sesión, está dedicado a la dramaturgia sensorial, elaborada por los participantes;

- La octava sesión, comprenden el cierre;

Todas las sesiones, están sincronizados con los sentidos y el arte.

Objetivo del programa:

Fomentar el uso de las técnicas y prácticas para disminuir el estrés de manera vivencial en los Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos COMISEDH de Lima, Perú.

Objetivos específicos del programa:

- Identificar las situaciones estresantes en el ámbito laboral según cada participante.
- Establecer relaciones positivas entre todos los responsables y participantes del programa.
- Promover la importancia del bienestar laboral, relacionando sus actividades cotidianas optimas mediante ejercicios de relajación.
- Establecer la importancia del uso de los ejercicios sensoriales, frente a situaciones estresantes.

Personal responsable:

- Tesista (facilitadora)
- Colaboradores administrativos de la COMISEDH
- Participantes de la COMISEDH

Metodología

Las sesiones, a desarrollar van conectadas entre sí; es decir, se inician partiendo de la sesión anterior y se finaliza proyectando la siguiente.

Hay una progresión en la autonomía de la creación. Al inicio del trabajo se entrega una guía con el tipo de expresión artística que se implementará, dependiendo del sentido que se vaya a trabajar —olfato, tacto, vista, oído, gusto—; al final del programa cada participante toma la decisión de quedarse con aquella expresión que mejor le parezca que funcione; su decisión estará basada en la observación de la experiencia propia, a lo largo de cada una de las sesiones.

En cada sesión se dan elementos con los que el participante construirá finalmente su propio programa o acción desestresante, acción(es) nombrada(s) como ritual(es) propio(s).

El orden de cada sesión es la siguiente: traer a la mente lo aprendido o vivido la sesión anterior; aprender y practicar la respiración y relajación; sensibilizar el sentido a trabajar; hacer consciencia de lo que produce, a nivel emocional, y hacer consciencia de cómo ese movimiento emocional se traslada o transforma en creación artística expresiva. Al final de cada sesión se da un margen de tiempo, para los participantes que quieran compartir sus experiencias y 30 minutos adicionales para plantear inquietudes o hacer profundizaciones.

Valides Local

Validez del instrumento:

El programa diseñado, fue sometido a la validez respectiva mediante el criterio de jueces. Al respecto, Hernández, et al. (2014) refiere que la validez hace referencia al grado que un instrumento mide la variable que pretende someter a medición; de la misma manera, puede tener diferentes tipos de evidencia relacionadas al contenido, al criterio y al constructo.

Tabla 3

Expertos que validaron el programa de investigación

EXPERTOS	PUNTAJE
Mg. Laura Matilde Cristóbal Valdez	47
Mg. Yovana Pérez Clara	41
Mg. Carmen Elena Aldana Arrieta	41

1. Sesiones del programa

ROGRAMA SENSO-EXPERIENCIAL, BASADO EN LOS SENTIDOS Y EL ARTE

Sesiones	Título de la sesión	Objetivos específicos	Actividades	Tiempo	Materiales	Recomendaciones para la semana
Sesión 1 Introducción	Quebrando hielos	<p>Crear un clima de confianza.</p> <p>Aceptar el error como parte de cualquier proceso.</p> <p>Introducir la técnica de respiración diafragmática y la autoobservación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo y agradecimiento - Recorderis herramientas de la plataforma y normas de convivencia virtual. - ¡Me equivoqué me equivoqué! (Trabalenguas). - Dale alegrías a tu cuerpo Macarena. (Desinhibición corporal con ejercicios prácticos articulares). - El loco más loco. (Presentación de su serio más serio y su loco más loco). - Relajación y consciencia corporal. (Observación de respiración). - Retroalimentación y momento de resolver dudas. 	<p>5 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p> <p>10 min</p> <p>15 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p>	Agua	Observar la respiración durante la semana.

Sesión 2 La vista	Los colores de mis amores	Aproximarse a la respiración diafragmática.	- Saludo. Resumen del módulo 1.	10 min	3 hojas blancas dina 4 Plumones o colores Agua	Continuar teniendo presente la respiración durante la semana. Tener presente la imagen mental del lugar creado con el objeto de estar bien.
		Relacionar los colores con los estados emocionales.	- De qué color me siento hoy. (Saludo diciendo con qué color asociamos nuestro estado anímico y de qué color nos gustaría estar).	10 min		
		Visualizar el entorno tranquilizante.	- Respiración diafragmática. (Visualizar globo en el vientre).	5 min		
		Elaborar un material gráfico.	- Sensibilización del sentido de la vista. (Contrastes de luz oscuridad, observando por primera vez lo que estuvo siempre).	10 min		
			- Mi lugar de estar bien. (Construcción mental de un lugar en el que se siente muy tranquilo. Con un objeto que nos da seguridad).	20 min		
			- Materializando mi lugar de estar muy bien. (Dibujo, colores y pintura de la sensación presente. Elección del color de estar bien).	15 min		
		- Retroalimentación y momento de resolver dudas.	20 min			
Sesión 3 El tacto	La piel de la paz o Tocando con el alma	Saber ejecutar la respiración diafragmática.	- Saludo y resumen del módulo 2.	10 min	Creación de la sesión anterior. Agua	Implementar la respiración diafragmática en los momentos en que nos demos cuenta que nos encontramos tensos. Recurrir a la visualización del
		Reconocer las texturas que	- Hoy me siento con ganas de... (Con movimiento y sin palabras).	10 min		
			- Respiración diafragmática	5 min		
			- Sensibilización de la piel. (Visualización guiada de gestación y nacimiento; llegada al lugar de estar bien, reconocimiento de las sensaciones de la piel desde los corpúsculos).	20 min		

		<p>resultan relajantes.</p> <p>Relacionarse con un objeto o textura que proporcione seguridad.</p> <p>Construir una "danza".</p>	<p>- Agarrándome con firmeza o gozándome, bailándome. (Construcción de partitura de 5 movimientos; dibujos en el aire del dibujo elaborado la sesión anterior).</p> <p>- Retroalimentación y resolución de dudas.</p>	<p>25 min</p> <p>20 min</p>		<p>objeto textura, asociada a la seguridad y/o reproducir la partitura de movimiento elaborada.</p> <p>Estar atentos a las texturas de todo aquello que tocamos.</p>
<p>Sesión 4</p> <p>El oído</p>	<p>De viaje con el sonido</p>	<p>Establecer la diferencia entre la respiración diafragmática y la respiración de fuego que activa los sentidos.</p> <p>Activar la escucha.</p> <p>Escucharse a sí mismo.</p>	<p>- Saludo y resumen del módulo 3</p> <p>- Respiración diafragmática completa.</p> <p>- Respiración de fuego.</p> <p>- Sensibilización del sentido del oído. (Recorrido del aliento desde adentro hasta el exterior y viceversa; imitar el sonido y detectar si es grave o agudo).</p> <p>- Sonido color centros energéticos. (Mantra).</p> <p>- Calidades de movimiento y sonido. (Movimientos directos e indirectos; duros y blandos; sonidos agudos y graves).</p> <p>- Creación. (Composición de sonidos en relación con partitura de movimiento creada o realización de un dibujo).</p>	<p>10 min</p> <p>5 min</p> <p>10 min</p> <p>5 min</p> <p>5 min</p> <p>5 min</p> <p>20 min</p> <p>20 min</p>	<p>Creación gráfica de días anteriores.</p> <p>Agua</p> <p>3 hojas de papel bond</p> <p>Plumones</p>	<p>Fijar la atención en el tipo de respiración que corresponda a los diferentes estados anímicos, con el fin de hacer consciencia de su efectividad.</p> <p>Escuchar los pensamientos.</p>

		<p>Generar y descubrir sonidos.</p> <p>Dar sonido a las creaciones de los módulos anteriores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación y resolución de dudas. 			
<p>Sesión 5</p> <p>El olfato</p>	<p>El Poema Olfativo</p>	<p>Aprender respiración Pranayama.</p> <p>Reconocer los olores que nos llevan a un recuerdo agradable y nos proporciona n placidez.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo y resumen de las 4 sesiones anteriores - Respiración Pranayama. - Sensibilización del olfato. (A través de imágenes guiadas). - Reconocimiento del poder del olfato. (A través de los objetos aportados por ellos mismos. Dejar fluir las palabras que vienen a la mente y escribirlas). - Composición de poema, cuento y síntesis. - Retroalimentación y resolución de dudas. 	<p>20 min.</p> <p>10 min</p> <p>10 min</p> <p>15 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p>	<p>5 objetos (papel, goma de borrar, una hierba aromática, perfume o colonia y un objeto libre).</p> <p>3 hojas bond y plumones.</p>	<p>Practicar respiración pranayama.</p> <p>Escuchar los pensamientos.</p> <p>Estar atento a los olores que te hacen sonreír.</p>
<p>Sesión 6</p> <p>El gusto</p>	<p>El sabor de la emoción</p>	<p>Reconectar se con el placer de tomar alimentos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo y resumen de sesión anterior. - Respiración libre. (Cada participante elige el tipo de respiración con la que iniciará la sesión). - Sociabilizando experiencias. (En espacios aparte y por parejas, comentarán qué sentido 	<p>10 min</p> <p>10 min</p> <p>10 min</p>	<p>Agua</p> <p>Una fruta de ser posible</p>	<p>Disfrutar y sentir los sabores de las comidas.</p>

		Identificar qué tipo de expresión artística es más placentera.	<p>redescubrieron, qué les sorprendió, con qué se divirtieron más y qué tipo de expresión artística les resultó más agradable).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización del sentido del gusto. (Entrarán en la imagen mental del lugar de bienestar. Tomarán la fruta real, la olfatearán y, tras haber salivado, empezarán a comerla). - Creación libre. (Expresión libre de lo que ha sentido al degustar el alimento). - Socialización de la expresión. (Por turnos, utilizando máximo 1 minuto y absolutamente voluntario) - Retroalimentación y resolución de dudas. 	<p>10 min</p> <p>10 min</p> <p>10 min.</p> <p>15 min</p>	<p>mandarina o manzana</p> <p>Hojas bond</p> <p>Plumones</p> <p>Colores</p>	
Sesión 7 Dramaturgia sensorial	Rituales	Armar, a través de una dramaturgia flexible, una herramienta propia para superar el estrés: Rituales	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo y resumen de todo el proceso. - Respiración elegida por el participante. - Ensayando rituales. Visualización guiada en la que traen a su mente alguien de su entorno laboral, que les incomode o simplemente no quieran. Luego, entran a su lugar mental de bienestar, se contactan con su propio malestar, dejando fuera la persona y dándole forma, color, olor o sabor (según participante); luego dejan ese malestar en un lugar aparte. Finalmente, imaginan que son niños y que va a elaborar el ritual mágico para que se convierta en una sensación, olor, sabor, forma, partitura de movimiento y sonido. (Los ingredientes son los 	<p>15 min</p> <p>5 min</p> <p>30 min</p>	<p>Agua</p> <p>Objeto textura</p> <p>Olor favorito posible</p> <p>Papel y lápiz.</p>	Definir el ritual al iniciar el día laboral, con el fin de ponerlo en práctica total o parcialmente, según las situaciones que se presenten en su cotidianidad.

			<p>ya vistos en las sesiones anteriores). Lo imaginan, visualizan y sienten cómo esa sensación cambia.</p> <p>- ¡A la acción! Aquello que imaginaron, ahora lo realizan.</p> <p>- Reafirmando. (Visualizan una situación que los agobie en el momento presente. Respiran y ejecutan el ritual).</p> <p>- Retroalimentación y resolución de dudas.</p>	<p>5 min</p> <p>5 min</p> <p>20 min</p>	Plumones	
Sesión 8 Cierre	Celebrando	Realizar un cierre con alegría y conciencia de las herramientas aprendidas.	<p>- Saludo y agradecimiento por la participación.</p> <p>- Meditación guiada. Respiración y recorrido por situaciones complejas para identificar algún regalo con el que logren modificar dicha situación y visualización del ritual.</p> <p>- Fiesta de rituales. Todos realizan su ritual al mismo tiempo.</p> <p>- Regalos sensoriales por parejas. En espacios aparte y por parejas, trabajan un ejercicio en el que mientras uno cierra los ojos el otro verbaliza los regalos sensoriales, luego cambiarán de rol. Previamente, quien guía el taller dará unos ejemplos.</p> <p>- Regalos sensoriales al grupo. Cada uno entregará un regalo sensorial al grupo.</p> <p>- Retroalimentación del proceso.</p>	<p>10 min</p> <p>10 min</p> <p>5 min.</p> <p>20 min</p> <p>20 min</p> <p>25 min</p>		Realizar las respiraciones antes y después de cada ritual.

ANEXO 4

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

El programa fue validado por tres expertas psicólogas: Mg. Laura Matilde Cristóbal Valdez, Mg. Yovana Pérez Clara y Mg. Carmen Elena Aldana Arrieta.



PROGRAMA BASADO EN LOS SENTIDOS Y EL ARTE PARA DISMINUIR EL ESTRÉS

Evaluador (a): Laura Matilde Cristobal Valdez

Profesión: Psicólogo N°colegiatura: 26083

Institución donde trabaja: Universidad de Huánuco

Cargo que desempeña: Docente

Autor Programa: María Isabel Rincón Baquero

Nombre del Programa: Programa basado en los sentidos y el arte para la disminución del estrés.

N°	INDICADORES	CRITERIOS	5	4	3	2	1
1	Claridad	El Programa está formulado con lenguaje apropiado	5	X	3	2	1
2	Objetivo	El programa tiene sus objetivos definidos	X	4	3	2	1
3	Actualidad	El programa responde a técnicas utilizadas en la actualidad para el manejo de estrés	5	X	3	2	1
4	Organización de sesiones	Existe organización lógica de las sesiones propuestas en el programa	X	4	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos relevantes de una intervención en calidad y cantidad	X	4	3	2	1
6	Intencionalidad	El programa es adecuado para generar la autonomía en el manejo del estrés	X	4	3	2	1
7	Consistencia	El programa utiliza herramientas probadas para el manejo de estrés	5	X	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre los objetivos de cada sesión y las acciones propuestas	X	4	3	2	1
9	Metodología	El programa responde al propósito de la intervención	X	4	3	2	1
10	Pertinencia	El programa es útil y adecuado para generar factores protectores contra el estrés	X	4	3	2	1

5	Excelente (81 %-100%)	41- 50
4	Muy Bueno (60%- 80%)	31 - 40
3	Bueno (41%- 60%)	21 - 30
2	Regular (21%- 40 %)	11 -20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y Fecha: Huánuco, 08-01-2021



Laura M. Cristobal Valdez
PSICÓLOGA
CP#P. 26083

FIRMA DEL EVALUADOR



PROGRAMA BASADO EN LOS SENTIDOS Y EL ARTE PARA DISMINUIR EL ESTRÉS

Evaluador (a): Yovana Pérez Clara

Profesión: Psicóloga

N° colegiatura: 10089

Institución donde trabaja: Centro de Atención Psicosocial (CAPS)

Cargo que desempeña: Psicoterapeuta.

Autor Programa: María Isabel Rincón Baquero

Nombre del Programa: Programa basado en los sentidos y el arte para la disminución del estrés.

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTUACION				
1	Claridad	El Programa está formulado con lenguaje apropiado	5	4	3	2	1
2	Objetivo	El programa tiene sus objetivos definidos	5	4	3	2	1
3	Actualidad	El programa responde a técnicas utilizadas en la actualidad para el manejo de estrés	5	4	3	2	1
4	Organización de sesiones	Existe organización lógica de las sesiones propuestas en el programa	5	4	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos relevantes de una intervención en calidad y cantidad	5	4	3	2	1
6	Intencionalidad	El programa es adecuado para generar la autonomía en el manejo del estrés	5	4	3	2	1
7	Consistencia	El programa utiliza herramientas probadas para el manejo de estrés	5	4	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre los objetivos de cada sesión y las acciones propuestas	5	4	3	2	1
9	Metodología	El programa responde al propósito de la intervención	5	4	3	2	1
10	Pertinencia	El programa es útil y adecuado para generar factores protectores contra el estrés	5	4	3	2	1

5	Excelente (81 %-100%)	41 - 50
4	Muy Bueno (60%- 80%)	31 - 40
3	Bueno (41%- 60%)	21 - 30
2	Regular (21%- 40 %)	11 - 20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y Fecha: Lima 7 de enero de 2021



PROGRAMA BASADO EN LOS SENTIDOS Y EL ARTE PARA DISMINUIR EL ESTRÉS

Evaluador (a):...Carmen Elena Aldana Arrieta.....

Profesión:...Psicóloga clínica.....N°colegiatura...4845.....

Institución donde trabaja:...Consulta privada.....

Cargo que desempeña:.....

Autor Programa: María Isabel Rincón Baquero

Nombre del Programa: Programa basado en los sentidos y el arte para la disminución del estrés.

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTUACION				
1	Claridad	El Programa está formulado con lenguaje apropiado	5	4	3	2	1
2	Objetivo	El programa tiene sus objetivos definidos	5	4	3	2	1
3	Actualidad	El programa responde a técnicas utilizadas en la actualidad para el manejo de estrés	5	4	3	2	1
4	Organización de sesiones	Existe organización lógica de las sesiones propuestas en el programa	5	4	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos relevantes de una intervención en calidad y cantidad	5	4	3	2	1
6	Intencionalidad	El programa es adecuado para generar la autonomía en el manejo del estrés	5	4	3	2	1
7	Consistencia	El programa utiliza herramientas probadas para el manejo de estrés	5	4	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre los objetivos de cada sesión y las acciones propuestas	5	4	3	2	1
9	Metodología	El programa responde al propósito de la intervención	5	4	3	2	1
10	Pertinencia	El programa es útil y adecuado para generar factores protectores contra el estrés	5	4	3	2	1

5	Excelente (81 %-100%)	41- 50
4	Muy Bueno (60%- 80%)	31 - 40
3	Bueno (41%- 60%)	21 - 30
2	Regular (21%- 40 %)	11 -20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y Fecha: Lima 07 del 2021

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	25

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
66,65	556,235	23,585	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	63,92	536,794	,365	,954
2. ¿El Rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	64,23	535,305	,418	,954
3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	64,12	518,506	,726	,951
4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	63,88	529,226	,547	,953
5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	64,19	534,882	,317	,955
6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	63,69	511,582	,598	,953
7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	64,19	514,082	,685	,951
8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	63,92	520,474	,617	,952

9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	64,31	520,302	,631	,952
10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	63,54	501,298	,797	,950
11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	63,81	517,842	,627	,952
12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	63,96	508,118	,799	,950
13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	63,73	508,925	,643	,952
14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	63,92	513,754	,652	,952
15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	64,38	506,566	,683	,951
16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	64,19	505,202	,708	,951
17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	64,31	520,542	,718	,951
18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	63,69	501,342	,794	,950
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?	63,96	497,798	,786	,950
20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	63,38	495,206	,787	,950
21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	63,92	499,674	,788	,950
22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	64,65	525,995	,558	,953
23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	64,04	519,398	,712	,951

24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	63,73	498,525	,693	,952
25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	64,00	499,120	,751	,951

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO



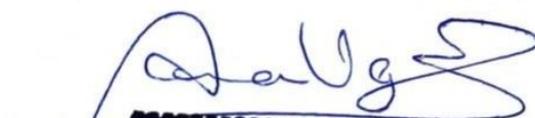
CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por María Isabel Rincón Baquero, bachillera en Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: Efectividad del programa sensoexperiencial en la disminución del estrés laboral de los trabajadores de la Comisedh. Lima, Perú. Cuyo objetivo es determinar la efectividad de un programa sensoexperiencial, basado en los sentidos y el arte, para la reducción del estrés en los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos, Comisedh, de Lima, Perú. Con el fin de optar al título de Licenciada en Psicología.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y participación en el programa sensoexperiencial, basado en los sentidos y el arte. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha. Lima, 20 de Julio de 2022



Anita Vega Bendezú
Dirección Regional Ayacucho (e)
COMISEDH

ANEXO 7

CARTA DE ACEPTACIÓN

COMISIÓN
DE DERECHOS
HUMANOS



Lima, 19 de julio de 2022.

Señora
María Isabel Rincón
Presente

Estimada María Isabel Rincón:

La presente tiene por objeto saludarle a nombre de la organización y a la vez informar la aceptación respectiva para realizar el desarrollo de su proyecto: EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA SENSOEXPERIENCIAL EN LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMISEDH, LIMA, 2022, para optar el título profesional de Licenciada en Psicología.

Depositamos nuestra confianza en Ud. y su trabajo ya que su paso por nuestra organización, como ya es de su conocimiento, ha sido de gran importancia, tanto para la población beneficiaria de nuestras intervenciones (víctimas de violencia política, violencia de género y sexual) como para el personal que labora con nosotros.

Y en ese sentido y por los resultados obtenidos tras sus últimos talleres SensoExperienciales (2017, 2019, 2020) para mitigar el estrés laboral al que está sometido nuestro personal, hemos acogido con gran entusiasmo su propuesta de realizar el nuevo programa sensoexperiencial, producto del trabajo de investigación que realiza actualmente, el cual estaba previsto aplicar aún en el 2021 pero que no fue posible realizar.

Los últimos meses han sido especialmente complejos, debido a la crisis política y económica que atraviesa el país y luego que en el 2021 no se aplicó ningún programa para rebajar el estrés laboral y con ello cuidar la salud mental de nuestros colaboradores y tanto ellos como yo la esperamos con expectativa y afecto.

Reciba usted mis atentos saludos y agradecimiento.


Carola Falconi
Directora Ejecutiva
COMISEDH



SEDE LIMA:
Av. Horacio Urteaga N° 811, Jesús María - Lima
T: (011) 320 3233 - Fax: (011) 423 3876
E: oficina.lima@comisedh.org.pe

SEDES AYACUCHO:
Jr. Cuzco N° 205, Ayacucho - Perú
T: (011) 0445 382 882
E: oficina.ayacucho@comisedh.org.pe

SIJUNCA SANCOS:
Jr. Huando N° 115, 2do piso (Plaza Principal)
Huancá Sancos, Ayacucho
E: oficina.huancasancos@comisedh.org.pe

LUCANAMARCA:
Av. Miraflores s/n, Santiago de Lucanamarca
Huancá Sancos, Ayacucho
E: oficina.lucanamarca@comisedh.org.pe

ANEXO 8

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 8 de Julio de 2022

Sra.
Carola Falconí
DIRECTORA EJECUTIVA - COMISEDH
Presente. –

Estimada Sra. Carola:

Por medio de la presente me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitarle, me conceda autorización para desarrollar el proyecto de Tesis de Grado para optar al título profesional de Licenciada en Psicología.

El tema a desarrollar se basa en la "EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA SENSOEXPERIENCIAL EN LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMISEDH, LIMA, 2022", el cual consiste en realizar de manera virtual las sesiones del programa, además de aplicar un pretest y un post test que tendrá carácter reservado.

Por la gentil atención a la presente solicitud, le anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente



MARÍA ISABEL RINCÓN BAQUERO
Estudiante de Psicología
UDH

ANEXO 9

APLICACIÓN DEL PROGRAMA





ANEXO 10

CUESTIONARIOS EVALUADOS

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

DATOS PERSONALES *

A. V. B.

EDAD

58

SEXO

femenino

ÁREA DE TRABAJO

administrativa

PUESTO QUE OCUPA

Dirección de Oficina

JEFE

de Oficina Regional

N° Ítems:

1. Nunca
2. Rara vez
3. Ocasionalmente
4. Algunas veces
5. Frecuentemente
6. Generalmente
7. Siempre

1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

2. ¿El Rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

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?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

DATOS PERSONALES

E- S- Q

EDAD

27

SEXO

MASCULINO

ÁREA DE TRABAJO

AREA DE COMUNICACION

PUESTO QUE OCUPA

COMUNICADOR SOCIAL

JEFE *

REPOSABLE OFICINA

Nº ítems:

1. Nunca
2. Rara vez
3. Ocasionalmente
4. Algunas veces
5. Frecuentemente
6. Generalmente
7. Siempre

1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

2. ¿El Rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

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?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

DATOS PERSONALES

G.V

EDAD

45

SEXO

femenino

ÁREA DE TRABAJO

comunicaciones

PUESTO QUE OCUPA

coordinadora

JEFE

Maritza

Nº Ítems:

1. Nunca
2. Rara vez
3. Ocasionalmente
4. Algunas veces
5. Frecuentemente
6. Generalmente
7. Siempre

1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

2. ¿El Rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

DATOS PERSONALES *

R. P. V. E.

EDAD

49

SEXO

Mujer

ÁREA DE TRABAJO

Equipo Proyecto Lucanamarca

PUESTO QUE OCUPA

Obstetra Técnica

JEFE

Carola Falconi - Responsable encargada Garla

N° Ítems:

- 1.Nunca
- 2.Rara vez
- 3.Ocasionalmente
- 4.Algunas veces
- 5.Frecuentemente
- 6.Generalmente
- 7.Siempre

1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

2. ¿El Rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?

- Opción 1 - Nunca Opción
- 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

DATOS PERSONALES *

Y. A. H. C.

EDAD

26

SEXO

MUJER

ÁREA DE TRABAJO

EQUIPO DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL

PUESTO QUE OCUPA

PSICOLOGA

JEFE

CAROLA FALCONÍ

Nº ítems:

- 1. Nunca
- 2. Rara vez
- 3. Ocasionalmente
- 4. Algunas veces
- 5. Frecuentemente
- 6. Generalmente
- 7. Siempre

1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?

- Opción 1 - Nunca
- Opción 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre

2. ¿El Rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?

- Opción 1 - Nunca
- Opción 2 - Rara vez
- Opción 3 - Ocasionalmente
- Opción 4 - Algunas veces
- Opción 5 - Frecuentemente
- Opción 6 - Generalmente
- Opción 7 - Siempre