



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**CASO DE ESTUDIO
ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA SALUD**

**AUTOR
RAQUEL DANIELA REYES SÁNCHEZ
GUAYAQUIL**

2025

CERTIFICADO DE SIMILITUD



INFORME DE ANÁLISIS
magister

Formato-Caso-de-Estudio-REYES SÁNCHEZ (1)

7%
Textos
sospechosos

6% Similitudes

0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos (Ignorado)
8% Textos potencialmente generados por la IA (Ignorado)

Nombre del documento: Formato-Caso-de-Estudio-REYES SÁNCHEZ (1).docx
ID del documento: f53a4575103acb9e59ecc8032d23454e3d231bd3
Tamaño del documento original: 65,88 KB

Depositante: Adrián Camacho Domínguez
Fecha de depósito: 18/8/2025
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 18/8/2025

Número de palabras: 4622
Número de caracteres: 32.158

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.uivr.edu.ec https://www.uivr.edu.ec/wp-content/uploads/2024/10/Formato-Caso-de-Estudio-1-1.docx 3 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (151 palabras)
2	Documento de otro usuario #5195a Viene de dentro grupo 7 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (92 palabras)
3	www.scielo.org https://www.scielo.org/articulo/2021/v95/a202104057/es 5 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)
4	scielo.sld.cu http://hdl.handle.net/10261/1684-1824-rme-44-01-09.pdf 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)
5	Documento de otro usuario #672ae2 Viene de dentro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	revsaludtrabajo.sld.cu https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsaludtrabajo/article/download/773/64040	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	scielo.sld.cu Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de te... http://hdl.handle.net/10261/1684-1824-rme-44-01-09.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
3	dialnet.unirioja.es Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un cas... https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9349468	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
4	ve.scielo.org El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo... http://Anexo1a.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000100001	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
5	scielo.sld.cu Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicin... http://hdl.handle.net/10261/1684-1824-rme-44-01-09.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <http://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rst/article/view/553>
- http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1817-59962023000100002&script=sci_arttext&lng=pt
- <http://www.scielo.org/articulo/resp/2021.v95/a202104057/es/>
- <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9349468>
- http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000100001



Verificado electrónicamente por:
ADRIÁN CAMACHO DOMÍNGUEZ
Firma electrónicamente con Fimado

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado Raquel Daniela Reyes Sánchez, declaro bajo juramento, que la autoría del presente Caso de Estudio, **Estrés laboral en trabajadores de la salud**, corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

A handwritten signature in blue ink that reads "Raquel Reyes S.".

Firma:

Raquel Daniela Reyes Sánchez

2450401969

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes.....	1
Objetivo general	3
Objetivos específicos.....	3
Preguntas de investigación	4
Descripción del tipo del caso asignado	4
II. ANÁLISIS	7
Referentes teóricos y conceptuales	8
Metodología.....	11
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
Entrevista.....	12
III. PROPUESTA.....	15
Título: Programa de manejo del estrés laboral para trabajadores de la salud	15
Objetivo	15
Etapas de implementación.....	15
Beneficiarios	15
Impacto de la propuesta	16
Guía de Manejo de Estrés Laboral en Trabajadores de la Salud Fase 1: Diagnóstico y Planeación	16
Fase 2: Sensibilización y Educación Inicial Duración estimada: 2 semanas.....	16
Fase 3: Capacitación Intensiva y Talleres Prácticos Duración estimada: 4 a 6 semanas	17
Fase 4: Intervención Continua y Apoyo Institucional Duración estimada: 3 meses	18
Fase 5: Seguimiento y Evaluación	19
Fase 6: Reforzamiento y Sostenibilidad	19
IV. Conclusiones	21
Recomendaciones:	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda el estudio sobre el estrés laboral en trabajadores de salud y el efecto que conlleva su rendimiento dentro de ella, posteriormente proponemos un programa de intervención sobre el manejo de estrés laboral en trabajadores de la salud.

Antecedentes.

El tema del estrés laboral ha sido analizado los últimos años como uno de los temas fundamentales de prevención en el campo de la psicología, por ejemplo el estudios de (Buitrago-Orjuela et al., 2021) Titulado “Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención” donde insiste en que el estrés laboral es un factor de riesgo que altera el estado psicológico de la persona, al generar reacciones y respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento frente a situaciones con alta demanda laboral que sobrepasa los recursos personales y del trabajo, que causan una pérdida del control y traen consigo consecuencias en la salud de los colaboradores.

La gestión del estrés laboral es un elemento imprescindible en todas las profesiones, pero si ya hablamos de profesionales con alta tensión entramos en un terreno en el que se debe aprender herramientas para controlar y prevenir ese estrés ya que puede llegar a estar normalizado como si formase parte de la oficina, sin embargo va haciendo mella día a día desde el punto psicológico físico en la persona principalmente cuando no es gestionado adecuadamente y no importa la edad, el sexo,

la experiencia ni el puesto, el punto está en que hay momentos de vulnerabilidad en donde se puede sentir que sobrepasa cualquier situación y ahí el estrés empieza abrirse camino dentro de nosotros y es una experiencia que a lo largo del tiempo puede derivar a un estado de ánimo depresivo con esto es fundamental atajar el estrés desde el principio, no para eliminarlo porque eso sería imposible sino para gestionarlo, controlarlo, redirigirlo y también saber que habrá momentos en los que no posamos afrontarlo y tengamos que acudir a ciertas herramientas

Otro estudio realizado por (Castillo Caicedo et al., 2023) Es una enfermedad multifactorial en la que, a pesar, de jugar un papel fundamental las exigencias laborales, existen otros factores que influyen en la presencia de EL.

El estrés es inherente al trabajo y puede ser desencadenado por una amplia variedad de situaciones de hecho en ocasiones aparecen contextos a los que no estábamos acostumbrado, situaciones que nos sacan de nuestra zona de confort y esto es normal porque el ser humano debe adaptarse a cualquier tipo de cambio psicológico y emocional, contextual que se produzca en su área habitual, pero también no podemos dejar del lado si la realidad del trabajo es altamente cambiante ya que se debe adaptar cada día en el mundo laboral como trabajar con más personas que puede resultar ser altamente estresante debemos aprender herramientas que nos vayan ayudando a evitar situaciones en las que el estrés se nos puede ir de las manos eso nos puede pasar a todas las personas, el sentirse saturado le puede pasar a cualquiera en cualquier momento independiente de los años que lleve trabajando en ese puesto, y

sobre todo con la tolerancia a la incertidumbre que es esencial en esos momentos de mucho estrés, lo importante es que no caigamos en un fenómeno llamado Indefensión aprendida que es la idea de que hagamos lo que hagamos nada puede cambiar, siempre se puede cambiar algo de la situación que tenemos alrededor aunque solo sea el cambiar nuestra interpretación de la misma de ahí la idea. El estrés nos ayuda adaptarnos pero la adaptación a situaciones extremas es prácticamente imposible ante lo cual ahí también funcionarían estas herramientas que vamos a ver en esta gestión de estrés, con el fin de crear barrera de protección para que cuando vengan esos momentos de alta tensión este controlada es decir debemos permitirnos la explosión en ocasiones no podremos con toda la angustia que se viene pero este episodio debe ser corto y tenemos que controlar la intensidad y la duración en el tiempo para que no haga verdaderos estragos en nuestro organismo no solo a nivel psicológico y emocional sino también a nivel físico

Objetivo general

Evaluar la efectividad de un programa de manejo del estrés laboral que permita la reducción de los niveles de estrés y la mejora del bienestar emocional de los trabajadores de la salud.

Objetivos específicos

Identificar los factores que contribuyen al estrés laboral en los trabajadores de la salud.

Desarrollar un programa de manejo del estrés laboral que incluya técnicas de

relajación, habilidades de comunicación y estrategias de afrontamiento.

Evaluar la efectividad del programa en reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar emocional de los trabajadores de la salud.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los factores que contribuyen al estrés laboral en trabajadores de la salud?

¿Cómo se podría implementar un programa de manejo del estrés laboral que incluya técnicas de relajación, habilidades de comunicación y estrategias de afrontamiento?

¿Cómo evaluar la efectividad del programa en reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar emocional de los trabajadores de la salud?

Descripción del tipo del caso asignado.

El caso de estudio implica un Programa de manejo del estrés laboral para trabajadores de la salud. En este sentido, se eligió a la Clínica Granados, es un centro médico en la provincia de Santa Elena, conocido por su amplia gama de servicios y especialidades. La clínica cuenta con más de 30 años de experiencia y un equipo de profesionales capacitados. El objetivo principal es ofrecer una propuesta que ayude a los trabajadores a gestionar el estrés laboral. Abordamos este tema porque es de suma importancia ¿Por qué? Porque efectivamente afecta la capacidad y el rendimiento tanto físico como psicológico de la persona, es por eso que lo principal y relevante de esta

propuesta es apuntar a controlar y gestionar el estrés, utilizando técnicas para que puedan adecuarse a las condiciones laborales que los puede llegar a estresarse así mismo generar medidas preventivas para evitar que sigan ocurriendo más situaciones de estrés.

(Cruz-Zuñiga, 22) Menciona, cuando el estrés laboral puede aparecer como resultado de la relación entre el individuo, el clima laboral y la percepción individual de factores amenazantes, derivados del trabajo.

El estrés es algo natural, común al ser humano, es una reacción que presentamos ante situaciones que instintivamente percibimos como peligrosas, sin embargo cuando el estrés dura mucho tiempo puede dañar gravemente nuestra salud.

(Ruiz et al., 2023) Menciona que las afectaciones del estrés no solo son fisiológicas sino que también merman en el desarrollo de sus actividades, porque afecta su concentración y produce un deficiente desempeño laboral

El estrés pone en marcha ciertos mecanismos que aumentan nuestras facultades para poder situaciones que requieren un extra de esfuerzos, concentración, energía o fuerza, el problema surge cuando estos episodios de estrés se alargan hasta alterar la vida de una persona pudiendo llegar a causar graves problemas físicos y psicológicos, el estilo de vida actual marcado por ámbitos económicos y sobre todo laborales suelen ser muy exigentes ha provocado que nos acostumbremos a un estado de inquietud o nerviosismo constantes, en el trabajo las jornadas laborales se alargan sumado a un agitado ambiente laboral son situaciones cotidianas de la vida moderna pero es un escenario que puede provocar graves problemas a nivel mental y físico tanto así que la OMS reconoció oficialmente como trastorno emocional el burnout o desgaste

profesional se trata de una alteración que se desarrolla como consecuencia del estrés laboral.

II. ANÁLISIS

Otro estudio realizado por (Cabay-Huebla et al., 2022) A principios del siglo XX, el estrés se reconoce como una enfermedad que tiene una fuerte repercusión en la sociedad, hasta el punto de considerarlo como la enfermedades del siglo XXI.

Uno de cada dos problemas de salud mental se relaciona o justifica directamente con el trabajo, los lugares para ejercer cualquier cargo, pueden ser oportunidades de desarrollo muy buenas para las personas tanto a nivel personal y profesional pero si las condiciones no son favorables se puede convertir en una verdadera pesadilla causando estrés o malestar, el estrés laboral no tiene que ser malo siempre y cuando la duración e intensidad no impliquen una interferencia en la vida diaria de la persona, las consecuencias si este estrés es des adaptativo pueden ser múltiples y destacan las frustraciones, la desesperación, la ansiedad, presión, dificultades de concentración.

. (Reyna et al., 2021) Explica que existe amplia evidencia de que el estrés laboral puede desembocar en un síndrome de desgaste personal conocido como burnout. El término fue introducido por Freudenberger en 1974 para referirse al resultado de un estrés continuado, durante un largo período de tiempo, que genera agotamiento físico y emocional.

Es muy importante que en cualquier establecimiento de trabajo en este caso la clínica cuide la salud mental de los trabajadores, mencionemos por ejemplos el síndrome de burnout como anteriormente resaltaba, o lo que en su traducción es el síndrome del trabajador quemado, es lo que es el estrés laboral crónico que los principales síntomas son agotamiento físico y mental, además también provoca baja autoestima en el trabajador lo que hace que disminuya su rendimiento en el trabajo y también que empeore su motivación, Cuidar de la salud mental de los trabajadores aumentara su productividad, cuidar a los empleados es cuidar también a la empresa

Este estudio se apoya en teorías fundamentales relacionadas con el estrés laboral, los cuales son cruciales para esta investigación. A continuación se presenta una breve descripción de algunos referentes teóricos que abordan el tema del estrés, junto con conceptos esenciales y antecedentes relevantes

Referentes teóricos y conceptuales

(de la Caridad Casanova Moreno et al., 2023) En su estudio aclara que el estrés fue definido, en primer lugar, por Hans Hugo Bruno Selye, un estudiante de segundo de Medicina de la Universidad de Praga, en 1926

Hans Selye trataba de decir que las enfermedades no tenían solamente una causa específica sino que se debe en su mayor parte a un estrés indeterminado. Las primeras investigaciones sobre el estrés fueron llevadas a cabo por el Doctor Han Selye que estudio las situaciones de tensión que amenazan al funcionamiento físico.

Curiosamente una de las fuentes más significativas de estrés no es la misma rutina sino el cambio, cualquier situación que represente un cambio de lo cotidiano puede ser un factor estresor, esto incluye primordialmente situaciones negativas tales como una enfermedad o un fracaso, pero también lo provocan situaciones positivas como el matrimonio o un éxito repentino el motivo es porque este cambio o cualquier cambio requiere un ajuste a las nuevas circunstancias, un intento de restaurar el equilibrio, cuanto mayor es el cambio aunque se trate de un cambio positivo mayor es el ajuste que debe obrarse por esta razón. Al acumularse el estrés se incrementa significativamente el riesgo de enfermarse seriamente los años siguientes.

(Salinas, 2023) Menciona en su estudio sobre Walter Cannon, quien en 1914 postuló la idea de que, en situaciones de estrés emocional intenso, se estimularían mecanismos adaptativos.

Cuando pensamos en el estrés lo asociamos a sensaciones en las que estamos al límite que desembocan en ansiedad y miedo, se considera estrés al mecanismo que se pone en marcha cuando una persona se ve envuelta en situaciones que superan sus recursos, en estos casos el individuo experimenta una sobrecarga que puede influir en el bienestar tanto físico como psicológico y personal, la respuesta fisiológica es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores, las alteraciones físicas y mentales que se presenta como consecuencia del estrés son los trastornos de ansiedad, ansiedad generalizada, ataque de pánico, fobias, trastorno obsesivos compulsivos.

Las causas sociales son el factor económico, sobrecarga de trabajo o falta de

satisfacción laboral, relaciones personales, son muchas las situaciones de medio ambiente que provocan estrés.

(Baquero, 2025) Este se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la realización personal que conlleva a bajas laborales frecuentes y reducir la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes.

El estrés laboral puede ser puntual o crónico aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo, se produce a la excesiva presión que se origina en el lugar de trabajo generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplir eficientemente.

(Ordóñez, 2024) Declaro en un investigación que en en 1984, Richard Lazarus y Susan Folkman plantearon el modelo transaccional del estrés (Sharma, 2013) e integraron el afrontamiento como un proceso donde los pensamientos y comportamientos utilizados para gestionar las demandas internas y externas de situaciones que se consideran estresantes

(Santos, 2024) Expone en su investigación que el modelo de Karasek plantea que el estrés o tensión laboral se produce por la combinación de dos elementos fundamentales en las apreciaciones de los trabajadores sobre su actividad laboral: las altas demandas y la baja posibilidad de ejercer control.

Se refiere al estrés laboral como el proceso donde el individuo refiere a la demanda de trabajo son mayores para llevarse a cabo afectando de esa manera a su desempeño y en lo personal.

(Tumbaco, 2021) Nos compartes que el empeño de la voluntad de modo intenso, con sobrecarga y sostenido en el tiempo, por tratar de adaptarse y responder a

un exceso en las demandas y presiones laborales, originan riesgos y síntomas que afectan la salud y por lo tanto el rendimiento laboral

Metodología

El presente estudio de caso se encuentra realizado bajo un enfoque cualitativo y de estudio descriptivo. (Piña-Ferrer, 2023) Menciona que la investigación cualitativa aborda los significados, las acciones de los individuos y la manera en que estos se vinculan con otras conductas propias de la comunidad.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

(Faneite, 2023) Expone que en consecuencia, la capacidad del investigador para llevar a cabo un estudio respaldado por un enfoque complementario requiere un manejo creativo de los métodos cualitativos y cuantitativos como herramientas de medición.

(Bustos, 2021) Declara en tal sentido, la investigación cualitativa, conocida también como investigación social; por su carácter experiencialista-vivencialista, emerge como la alternativa epistemológica idónea para abordar los hechos o fenómenos sociales,

Instrumentos

Entrevista: Se consideraron un total de 5 preguntas abiertas dirigidas a cada trabajador de la clínica.

El objetivo de estas preguntas fue obtener datos como parte de los antecedentes de este estudio que permita llegar a una presuntividad.

Entrevista

De acuerdo con la información proporcionada, se llevó a cabo una entrevista al personal de la clínica, en el cual sus funciones son las siguientes: Trabajadora del laboratorio Clínico, trabajadora del departamento de planillaje, Jefa de recursos humano y a la jefa de enfermería, la entrevista se inició con preguntas básicas, las cuales fueron las siguientes:

A continuación se hace un resumen analítico de los criterios más relevantes para cada una de las preguntas formuladas, con el objetivo de proporcionar una visión general de los hallazgos y destacar los temas y patrones emergentes.

¿Cómo ha manejado usted el estrés en su experiencia laboral?

Se pudo notar que los criterios coincidentes resaltan que tiende a frustrarse o llorar porque las cosas no salen como hubiesen querido y posteriormente buscan una solución como leer, escuchar música, respirar y seguir, otros prefieren estar solos y en silencio.

¿Cómo usted considera que le ha afectado el estrés en su desempeño laboral y

su bienestar personal?

Manifestaron que tanto en el trabajo como personalmente si les ha afectado, en lo laboral tratan de evitarlo para eludir conflictos, se tranquilizan y siguen, Igualmente aportaron otros matices como aislarse, sienten malestar y tienden a desquitarse con familiares llegando a casa, otros buscan tratar de dejar atrás toda la carga del trabajo una vez llegando a su hogares para que no afecte a nivel familiar.

¿Ha experimentado alguna consecuencia negativa debido al estrés en su trabajo?

Expresan que sienten presión debido a las coberturas del IESS ya que varían según el tipo de cobertura que se solicite. Generalmente, implica la afiliación, el pago de aportes, y en algunos casos, la solicitud de extensión de cobertura, llenar y revisar toda la información mencionada anteriormente hacia que experimentaran episodios de ansiedad y desesperación, acudían a conductas no saludables como comer dulces sin medir la cantidad otros lo evitan calmándose y tomando agua y volvían a sus actividades, también mencionaron que debido al estrés experimentaron perdida de cabello e insomnio.

¿En su entorno laboral percibe que usted recibe técnicas o herramientas efectivas para reducir el estrés laboral?

Mencionan que anteriormente había una “Pausa activa” dirigida por un médico ocupacional en la cual consistía en realizar estiramientos y tener un momento de relajación, esto dejo de realizarse hace 6 meses, actualmente esa pausa activa desaparición y manifiestan que les gustaría que vuelva o algo parecido y mejor estructurado.

¿Qué tipo de apoyo o recursos cree que serían útiles para manejar el estrés en su trabajo?

Declaran que sería de mucha utilidad tener una mejor accesoria sobre cómo manejar el estrés, y así poder realizar mejor sus actividades sin tantas presiones, una vez que sepan que hacer realmente en esos momentos de tensión.

III. PROPUESTA

Título: Programa de manejo del estrés laboral para trabajadores de la salud

Objetivo

Desarrollar un programa de intervención de manejo del estrés laboral que incluya técnicas de relajación, habilidades de comunicación y estrategias de afrontamiento para trabajadores de la salud.

Etapas de implementación

La implementación inicial del programa completo tiene una duración estimada de 6 a 7 meses, con refuerzos periódicos a largo plazo para asegurar la sostenibilidad de los resultados obtenidos.

Beneficiarios

Los beneficiarios directos de esta propuesta serán los trabajadores de la salud, quienes gozaran de un entorno de trabajo más saludable y menos estresante, lo que mejorará su calidad de vida y su desempeño laboral.

Además, los pacientes y usuarios de los servicios de salud se beneficiaran

Indirectamente de la atención de mayor calidad y más compasiva que pueden proporcionar los trabajadores.

Impacto de la propuesta

Esta propuesta no solo busca reducir el estrés, sino transformar la forma en que los trabajadores de la salud enfrentan su día a día, promoviendo una cultura de bienestar, resiliencia y autocuidado. Los beneficios esperados impactan directamente en la calidad de vida del personal, en la eficiencia del sistema de salud y, en última instancia, en una mejor atención para los pacientes. ,

Guía de Manejo de Estrés Laboral en Trabajadores de la Salud

Fase 1: Diagnóstico y Planeación

Duración estimada: 2 a 3 semanas

En esta fase se realiza una evaluación inicial para conocer el nivel de estrés laboral del personal de salud. Se aplican encuestas, entrevistas y reuniones con líderes de equipos para identificar las principales fuentes de estrés, así como los grupos más vulnerables.

Resultados esperados: un diagnóstico preciso de los niveles de estrés y una planificación estratégica personalizada.

Fase 2: Sensibilización y Educación Inicial

Duración estimada: 2 semanas

Se desarrollan seminarios y charlas educativas que abordan qué es el estrés, cómo afecta a la salud mental y física, y la importancia del autocuidado. El objetivo es generar conciencia sobre la necesidad de abordar el estrés desde una perspectiva

preventiva y motivar al personal a participar activamente en las siguientes etapas.

Actividades: seminarios introductorios, charlas con especialistas en salud mental, y sesiones de formación básica en autocuidado.

Resultados esperados: mayor sensibilización del personal, motivación al cambio y predisposición para adoptar prácticas saludables.

La tercera fase de la propuesta es una de las más importantes porque se realizara varias actividades que explicare a continuación.

Fase 3: Capacitación Intensiva y Talleres Prácticos

Duración estimada: 4 a 6 semanas

Durante esta etapa se llevan a cabo talleres participativos enfocados en el aprendizaje y práctica de técnicas de manejo del estrés. Se incluyen ejercicios de respiración, control emocional, manejo del tiempo, técnicas de relajación, y estrategias de afrontamiento. También se capacita en hábitos saludables como alimentación equilibrada, ejercicio regular, y sueño reparador.

Actividades: talleres sobre Mindfulness y meditación, sesiones prácticas de relajación, dinámicas grupales, y formación en técnicas cognitivo-conductuales para el control del estrés.

Resultados esperados: adquisición de herramientas efectivas para gestionar el estrés y mejoras en la capacidad de afrontamiento personal.

A continuación la explicación más detallada sobre las actividades a realizar

Los talleres de mindfulness ofrecen prácticas para entrenar la atención plena y reducir el estrés, permitiendo a los participantes vivir en el presente con mayor

conciencia y aceptación. Estos talleres suelen incluir ejercicios de meditación guiada, respiración consciente y discusiones sobre cómo aplicar mindfulness en la vida diaria.

Los ejercicios de relajación son técnicas diseñadas para reducir el estrés y la tensión, promoviendo un estado de calma física y mental. Algunas técnicas comunes incluyen la respiración profunda, la meditación, el yoga y el estiramiento.

Las dinámicas grupales son actividades diseñadas para fomentar la interacción, la cohesión y el trabajo en equipo entre los miembros de un grupo. Estas actividades, que pueden ser juegos, ejercicios o charlas, buscan mejorar la comunicación, resolver conflictos, explorar fortalezas y debilidades, y desarrollar nuevas habilidades interpersonales. En el ámbito empresarial, las dinámicas grupales son herramientas valiosas para fortalecer el clima laboral, promover el compromiso y la productividad, y fomentar el crecimiento tanto personal como profesional de los empleados.

Fase 4: Intervención Continua y Apoyo Institucional

Duración estimada: 3 meses

En esta fase se aplican estrategias dentro del entorno laboral que promuevan el bienestar de forma continua. Se incluyen pausas activas diarias, programas de ejercicio físico como caminatas, yoga o estiramientos, y sesiones semanales de meditación guiada. Además, se proporciona apoyo psicológico individual y grupal, ya sea de manera presencial o virtual.

Actividades: implementación de rutinas saludables, fortalecimiento del entorno laboral, y provisión de servicios de apoyo emocional o psicológico.

Resultados esperados: reducción del estrés percibido, mejor clima laboral,

mayor satisfacción en el trabajo y disminución del ausentismo.

Fase 5: Seguimiento y Evaluación

Duración estimada: evaluación inicial al mes y seguimientos cada 3 meses
Aquí se realiza una evaluación para medir la efectividad del programa. Se aplican nuevamente cuestionarios, se organizan grupos focales y entrevistas con participantes. También se monitorean indicadores de salud y bienestar. Esta información sirve para ajustar las actividades del programa según los resultados obtenidos.

Actividades: recolección de datos, análisis de resultados, elaboración de informes, y revisión periódica del plan de intervención.

Resultados esperados: medición del impacto del programa, mejora continua y consolidación de prácticas efectivas.

Fase 6: Reforzamiento y Sostenibilidad

Duración estimada: permanente, con refuerzos cada 6 meses
Para mantener los logros alcanzados, se programan sesiones de actualización y refuerzo. Se establecen círculos de apoyo entre compañeros, campañas de reconocimiento al autocuidado y se integran prácticas de bienestar en las políticas institucionales. Esta fase busca consolidar una cultura organizacional que valore y promueva el bienestar emocional de los trabajadores.

Actividades: seminarios de actualización, espacios de apoyo emocional, reforzamiento de rutinas saludables y creación de una política de salud mental institucional.

Resultados esperados: incorporación del autocuidado y la salud mental como parte de la cultura organizacional, mayor retención del personal y bienestar

generalizado.

IV. CONCLUSIONES

- Se identificó los factores claves que contribuyen al estrés laboral en los trabajadores de la salud, lo que permitió entender las causas subyacentes del estrés

Se diseñó un programa integral de manejo del estrés, donde encontraremos algunos tipos de técnicas para gestionar el estrés.

La implementación del programa de manejo del estrés será efectiva en reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar de los trabajadores.

RECOMENDACIONES:

Ampliar la muestra para incluir a más trabajadores de la salud de diferentes sectores e instituciones para así obtener una perspectiva más amplia y diversa.

Utilizar variedad de instrumentos y técnicas, como encuestas, entrevistas y observaciones, para recopilar datos y obtener una visión más completa de la realidad.

Presentar los resultados de manera clara y concisa, utilizando tablas gráficos y tablas para ilustrar los hallazgos.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.

<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>

Bustos, M. R. C. (2021). Técnicas e instrumentos para recoger datos del hecho social educativo. *Revista científica retos de la ciencia*, 5(10), 50-61.

<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/349/373>

Baquero, D. M. H. (2025). Revisión sistemática sobre la percepción del estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en consulta externa. *Revista Vive*, 8(23), 532-551

<https://www.revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/627/1461>

Castillo Caicedo, C. R., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista cubana de Reumatología*, 25(1).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1817-59962023000100002&script=sci_arttext&lng=pt

Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista española de salud*

pública, 95, e202104057.

<https://www.scielo.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/>

Cabay-Huebla, K. E., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2022).

Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista médica electrónica*, 44(1), 69-83.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000100069&script=sci_arttext&tlng=en

De la Caridad Casanova Moreno, M., González Casanova, W., Machado Reyes, F., Casanova Moreno, D., & González López, M. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gaceta Médica Espirituana*, 25(2).

<http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v25n2/1608-8921-gme-25-02-2492.pdf>

Faneite, S. F. A. (2023). Criterios para la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos en las investigaciones mixtas. *Revista Honoris Causa*, 15(2), 62-83.

<https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/303/352>

Reyna, P. L. L., Loza, M. G. L., & Vega, J. R. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista cubana de enfermería*, 37.

https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2020&q=estr%C3%A9s+laboral+en+enfermeria&og=estres+labora

Piña-Ferrer, L. S. (2023). El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(15), 1-3.

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000100001

Ruiz, E. D., Gómez, J. F. S., Rivera, M. D. J. V., Cárdenas, M. H., & Mora, I. R. H. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *RAN: Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169-182.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9349468>

Salinas, R. C. (2023). Un viejo eminente, omnipresente y no siempre convenientemente atendido: El estrés. *Revista Confluencia*, 6(1), 112-117.

<https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/909/741>

Ordóñez, A. C., Moreno, A. E., & Lázaro, B. E. (2024). Estilos de afrontamiento y bienestar en profesores universitarios: periodo post del COVID-19. *NovaRua: Revista Universitaria de Administración*, 16(28), 6-20.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10063988>

Santos, M. D. L. M. (2024). Estrés psicosocial laboral como factor de riesgo para el peso al nacer en trabajadoras embarazadas en la edad juvenil. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(2), 18-26.

https://www.researchgate.net/profile/Maria-Marrero-Santos/publication/237492691_ESTRES_PSICOSOCIAL_LABORAL_COMO_FACTOR_DE_RIESGO_PARA_EL_PESO_AL_NACER_EN_TRABAJADORAS_EMBARAZADAS_EN_LA_EDAD_JUVENIL_PSYCHOSOCIAL_WORK_STRESS_AS_A_RISK_FACT

OR FOR BIRTH WEIGHT IN PREGNANT WORKERS IN /links/59a9d503aca272f8
a14ffb5f/ESTRES-PSICOSOCIAL-LABORAL-COMO-FACTOR-DE-RIESGO-PARA-EL-
PESO-AL-NACER-EN-TRABAJADORAS-EMBARAZADAS-EN-LA-EDAD-JUVENIL-
PSYCHOSOCIAL-WORK-STRESS-AS-A-RISK-FACTOR-FOR-BIRTH-WEIGHT-IN-
PREGNANT-WORKERS-IN.pdf

Tumbaco, C. E. S. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 5(1), 1-8.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903>

608