



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMERICAS

Facultad de Educación Social y Desarrollo Humano

Escuela de Desarrollo Humano

Trabajo de Grado para optar por el título de Licenciada

en

Psicología con Énfasis en Discapacidad

Modalidad

Tesis cualitativa

Prevalencia de estrés laboral en cuidadoras formales e integrales de niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia de Colón.

Presentado por:

Almengor Hurtado, Geneily 3-740-760

Asesora:

Ortiz de Mejía, Noris

Panamá, 2022

DEDICATORIA

En primer momento, dedico mi trabajo de graduación a mi padre celestial, mi creador y fiel amigo, por darme el deseo de estudiar esta profesión y quien me dio la sabiduría, valentía, capacidad para culminar esta primera meta.

A mi mamá, Carmen Hurtado, por siempre darme lo mejor que estaba a tu alcance, gracias por enseñarme a amar a Dios desde mi infancia, por todos los sacrificios, por tu amor, por tus consejos, por cuidar de mi en momentos de enfermedad, por enseñarme a ser una joven visionaria y por darme la oportunidad de estudiar. Eres mi inspiración y ejemplo a seguir, mujer valiente, amorosa, esforzada, visionaria, autodidacta, creativa, emprendedora y la mejor maestra. Te amo.

A mi papá, Luis García, a mi hermana, Gilianny García, por creer en mi desde el primer momento que inicié la carrera, gracias por sus consejos, palabras de aliento. A mis tres hermosas sobrinas, Abigail, Ester y Elena por ser mi motivación y motor de seguir adelante. Tía las ama con todo su corazón.

A Edgar y a mi amiga, Nicole por estar incondicionalmente para mí, sin importar la circunstancia. Su apoyo desprendido hacia mí es algo digno de reconocer. A mis hermanas de profesión y amigas, Lastenia y Laura, por su cariño, apoyo incondicional, amistad y hermandad. Y, por último, las cuidadoras y personal administrativo de Casa Providencia, la implementación de la investigación fue posible gracias a su colaboración. Conocerlos fue muy enriquecedor para mí, Dios les bendiga por tan bella labor que llevan a cabo.

Geneily Almengor

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía, inspiración y sustento para alcanzar esta primera meta.

A mi familia por ser mi principal motor de seguir adelante durante los cinco años de formación universitaria.

A la Universidad Especializada de las Américas por abrirme las puertas de su casa de estudios superiores y por darme la oportunidad de crecer como una profesional. A todos los profesores que fueron parte de mi formación por brindarme su tiempo y conocimientos. Especialmente a mis profesoras Jazmina Vega, Alexandra Navarro, Calixta Balmaceda, Arianne Beitia por sus enseñanzas y apoyo incondicional.

Agradecimiento distinguido para mi asesora Noris de Mejía, quien estuvo conmigo desde primer año hasta la culminación de mis estudios, gracias por su guía, consejos y apoyo. Igualmente, a mis compañeras Lastenia, Laura, Yereymis y Saybeth por su apoyo.

Gracias a Casa Providencia de Colón por abrirme las puertas de tan bella institución, gracias por su apoyo incondicional y por brindarme el espacio y tiempo para la implementación de la investigación. Gracias a las cuidadoras, por su colaboración y participación en este estudio.

Geneily Almengor

RESUMEN

El estrés es parte de la vida de todo ser humano. La sociedad del siglo XXI vive con altos niveles de estrés. No obstante, el estrés laboral es un conjunto de reacciones fisiológicas, conductuales, cognitivas y emocionales a situaciones estresantes de una organización.

Cuidado y discapacidad son dos conceptos que van de la mano, guardan estrecha relación, esto se debe a que, en algún momento de la vida de una persona con discapacidad, requiere de la asistencia y cuidado de otra persona. Los cuidadores formales son aquellos profesionales que se dedican al cuidado de una persona en condición de dependencia. Estos profesionales son expuestos diariamente a situaciones estresantes.

La investigación sobre estrés laboral está dirigida a un grupo de trabajadores muy poco estudiados en Panamá, a cuidadoras formales o profesionales de niños con discapacidad acogidos en Casa providencia de Colón. El objetivo principal es determinar la prevalencia de estrés laboral, por medio del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) se va a determinar el índice, frecuencia y severidad. El estrés no se puede eliminar, se puede gestionar, se diseñó e implementó una intervención de enfoque preventiva para las cuidadoras por medio de talleres participativos y jornadas de psicoeducación para reducir los niveles de estrés laboral. El tipo de estudio de esta investigación es de enfoque cualitativo, cuasiexperimental de pretest y posttest de un solo grupo, exploratoria y según su alcance es descriptivo.

Palabras claves: Estrés, estrés laboral, cuidador formal, discapacidad, burnout.

ABSTRACT

Stress is part of the life of every human being. 21st century society lives with high levels of stress. However, work stress is a set of physiological, behavioral, cognitive and emotional reactions to stressful situations in an organization.

Care and disability are two concepts that go hand in hand, they are closely related, this is because, at some point in the life of a person with a disability, they require the assistance and care of another person. Formal caregivers are those professionals who are dedicated to caring for a dependent person. These professionals are exposed daily to stressful situations.

The research on work stress is aimed at a group of workers that have been little studied in Panama, formal or professional caregivers of children with disabilities who are housed in Casa Providencia de Colón. The main objective is to determine the prevalence of work stress, through the Work Stress Questionnaire (JSS) the index, frequency and severity will be determined. Stress cannot be eliminated, it can be managed, liquidated and implemented a preventive approach intervention for caregivers through participatory workshops and psychoeducation days to reduce levels of work stress. The type of study of this research is a qualitative approach, quasi-experimental pretest and posttest of a single group, exploratory and according to its scope it is descriptive.

Keywords: Stress, work stress, formal caregiver, disability, burnout.

CONTENIDO GENERAL

| | Página |
|---|---------------|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTO | |
| RESUMEN | |
| ABSTRACT | |
| INTRODUCCIÓN | |
| CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN | 11 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 11 |
| 1.1.1. Problema de investigación | 20 |
| 1.2. Justificación..... | 21 |
| 1.3. Objetivos | 23 |
| 1.3.1. Objetivo general: | 23 |
| 1.3.2. Objetivos específicos: | 23 |
| 1.4. Tipo de investigación..... | 24 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 28 |
| 2.1. Conceptualizaciones | 28 |
| 2.2. Teorías | 38 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | 47 |
| 3.1. Fase I: Selección y descripción de los participantes | 47 |
| 3.2. Fase II: Descripción de las variables a medir | 50 |

| | |
|---|------------|
| 3.3. Fase III: Descripción de los instrumentos de recolección de datos y técnicas | 51 |
| 3.4. Fase IV: Procedimiento | 53 |
| CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN | 57 |
| 4. Propuesta de intervención | 57 |
| 4.1. Introducción | 57 |
| 4.2. Justificación | 58 |
| 4.3. Objetivos | 59 |
| 4.4. Destinatarios | 60 |
| 4.5. Áreas de intervención | 60 |
| 4.6. Desarrollo de la propuesta | 61 |
| 4.7. Método/Procedimiento | 63 |
| 4.8. Talleres participativos | 70 |
| CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | 105 |
| 5.1. Interpretación y análisis | 105 |
| CONCLUSIONES | 148 |
| LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN | 152 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 155 |
| ANEXOS | 155 |
| Índice de cuadros | 175 |
| Índice de gráficas | 178 |

INTRODUCCIÓN

El estrés es parte de la vida de todo ser humano. La sociedad del siglo XXI vive con altos niveles de estrés que se acostumbra a vivir con distrés (estrés negativo), generando un alto grado de normalización hasta el punto de formar parte del vocablo diario. El estrés es un conjunto de reacciones de carácter fisiológico con la finalidad de accionar, es decir, preparar al cuerpo para dar una respuesta (OMS, 2019).

El estrés laboral es un grupo de respuestas fisiológicas, cognitivas, comportamentales y emocionales a aspectos desfavorable o contraproducentes del lugar de trabajo. De igual manera, se considera como un estado de gran magnitud de excitación y de agitación del organismo, y constantemente se manifiesta sensaciones de no poder ejecutar una asignación del trabajo (Lacosta, 2019).

El estrés es ocasionado cuando las demandas laborales exceden la capacidad de respuesta de un individuo, provocando afectaciones en la salud integral (física, mental y social). En cuanto a la afección del estrés, a nivel mundial se ha incrementado el índice de enfermedades mentales y suicidios consumados en fases de crisis económicas, por lo tanto, se ha extendido a países desarrollados como también a países en vías de desarrollo (Pavón, 2009).

El cortisol es la hormona del estrés que en nuestro organismo tiene efectos negativos que repercuten directamente en el Sistema Nervioso, algunos síntomas pueden ser psicósomáticos, fisiológicos, emocionales, conductuales, cognitivos y sociales.

Los profesionales de atención humanitaria como médicos, enfermeras, cuidadores de personas dependientes, debido a las exigencias de su trabajo pueden experimentar constantemente estrés en el puesto de su trabajo. Por su parte, altos niveles de estrés en el trabajo tienen efectos perjudiciales en la salud de los individuos.

La presente investigación está diseñada con una estructura de tesis cualitativa, estudio exploratorio, descriptivo y cuasiexperimental, distribuida en cinco capítulos.

En el primer capítulo, se desarrollan los aspectos generales de la investigación que facilitan al lector una idea clara de la problemática de investigación a nivel internacional, nacional y regional; así como los objetivos que gestionan el trabajo, tipo de investigación y la importancia de realizar el estudio.

El segundo capítulo, se plantea la estructura del marco teórico que abarca los conceptos y teorías que respaldan el sustento teórico de la investigación. El tercer capítulo, plantea la metodología que se ha destinado para realizar la investigación, es decir, el marco metodológico, estructurado por fases así: Fase I: Selección de escenario, población, participantes y tipo de muestras; Fase II: Descripción de las variables; Fase III: Descripción de los instrumentos de recolección de datos; Fase IV: Procedimientos.

El cuarto capítulo, es la propuesta de intervención, donde se detalla la estructura e implantación de un programa con esencia preventiva para bajar los niveles de estrés laboral en las cuidadoras. Finalmente, el quinto capítulo, se desarrollan el análisis y discusión de los resultados.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, como parte de la estructura de la investigación, se presenta la realidad de la problemática:

1.1. Planteamiento del problema

Desde el punto de vista de Carrillo, Ríos, Escudero y Martínez (2018), diferentes referencias bibliográficas han reconocido la prevalencia del estrés laboral en el contexto sanitario. Los profesionales que se dedican a la atención humanitaria como enfermeras y cuidadores formales de personas con discapacidad o con enfermedades crónicas han sido objeto de estudio y se pone en manifiesto que son muchos los estresores en su puesto de trabajo día a día. En su libro, Cólica (2018), considera que los profesionales más afectados por el síndrome de burnout y estrés laboral son médicos, enfermeras, cuidadores profesionales de adultos mayores y personas con discapacidad, docentes, policías, entre otros.

Un estudio realizado en Brasil con cuidadores profesionales del contexto hospitalario, con la finalidad de evaluar los mecanismos de afrontamiento, los síntomas de estrés y de conocer estresores provenientes del lugar de trabajo. 139 cuidadores profesionales conformaron la muestra, los resultados de la investigación revelaron que 60.4% de los cuidadores presentaban estrés y (83.4%) eran del sexo femenino, (57.1%) con hijos y (57.8%) casados. El cansancio constante fue el síntoma físico más presente; irritabilidad y sensibilidad emotiva en la categoría de síntomas psicológicos fueron los más presentes (Barreto, Mombelli, Neves, Pagliarini, Silva, 2011).

En México, la investigación realizada por Vázquez, Ramón y González (2013), estudiaron la prevalencia y las particularidades del burnout en individuos profesionales cuya función principal es sobre brindar cuidados a personas adultos mayores que residen en una institución hogar de asistencia social. Según las dimensiones de burnout, el 30% se sitúa con cansancio emocional o agotamiento, en despersonalización el 46% y en falta de realización se encontró que al 95% de la población. En todo caso, los resultados anteriores arrojan que el 87% de los cuidadores presentó algún nivel del síndrome de burnout.

Giraldo, Gómez, David, Henao, Silva (2013), investigaron sobre la presencia de estrés laboral en auxiliares de enfermería de adultos mayores, en donde la población total de estudio fue de 6 enfermeros. Por medio de una entrevista semiestructurada se obtuvieron los siguientes resultados: La Jornada laboral de más 13 horas continuas, sin tiempo para descanso y almuerzo es una de las causas principales de estrés, asignación de tareas fuera del departamento al que pertenecen son considerados una carga (cuidado permanente, transporte de pacientes, apoyo a otros departamentos, limpieza de los utensilios para la administración de medicamentos).

En España, un estudio comparativo entre cuidadores informales y cuidadores formales de adultos mayores dependientes, con la finalidad de evaluar el estrés y la salud integral (mental, física y social). 600 cuidadores participaron del estudio, los resultados obtenidos son los siguientes: el 33,83% son cuidadores familiares y un 66,17% son cuidadores profesionales. Los cuidadores informales presentan mayor nivel de sobrecarga por el cuidador de un familiar dependiente, en cambio los cuidadores formales no presentan sobrecarga por el cuidado de una persona en condición de dependencia, sin embargo, presentan estrés en su jornada laboral. (Flores, Jenaro, Moro, Tomsa, 2014).

Cerquera, Galvis (2014), en su estudio comparativo entre cuidadores formales e informales, investigaron sobre los efectos del cuidado en cuidadores de personas con Alzheimer. Plantea que el 33.9% de los cuidadores formales encuestados manifestó un alto grado de afectación, con repercusiones a nivel psicológico de estrés, debido a la exposición de estresores tanto a nivel laboral como personal, con efectos negativos en el desempeño y cuidado de las personas a su cargo. Es importante resaltar que el 87.7% de los cuidadores formales que participaron en el estudio fueron mujeres.

Martínez, Méndez y Sevilla (2015), en su estudio, con cuidadores profesionales de adultos mayores con el fin de evaluar la relación de empatía con estrés laboral. En virtud de este estudio definen la empatía como la facultad o capacidad de comprender o hacerse una idea sobre lugar en que se encuentra las personas y entender sus sentimientos y emociones; no obstante, afirman que la despersonalización es un mecanismo de defensa típico en este grupo de profesionales y se manifiesta como una acción de alejamiento y actitud atípica hacia las personas en situación de dependencia. La muestra estuvo conformada por 20 cuidadores profesionales. Niveles de alto de estrés se asocian con la edad, el 60% como mecanismo de afrontamiento utilizan la dimensión de despersonalización lo cual los hace más vulnerables al estrés laboral crónico, la comunicación funcional es la base de la relación entre cuidador y usuario y los programas preventivos de estrés laboral deben estar enfocados en mejorar la empatía y las habilidades sociales.

En México, un estudio con el objetivo principal de identificar los niveles de burnout en cuidadores formales de ancianos y de valorar los efectos de una intervención cognitiva conductual como solución al problema. Se evidencio la presencia de burnout o estrés laboral crónico en los cuidadores de adultos mayores residentes en una institución de cuidado; la muestra estuvo conformada por 15 cuidadores;

los resultados de la investigación en el pretest los cuidadores presentaron índices altos de burnout, luego en el posttest los cuidadores disminuyeron clínicamente las puntuaciones de burnout, y el 60% de ellos, mejoraron clínicamente las puntuaciones después de la intervención cognitiva conductual. Los trabajadores que pertenecen a este grupo laboral de servicios profesionales o cuidadores, presentan niveles de estrés entre altos y moderados por lo cual afecta la forma de ejercer la función de cuidador debido a la dimensión de despersonalización. (Reyes Jarquín y González Rangel, 2015).

Teixeira, Donato, Pereira, Cardoso, Reisdorfer (2016), investigaron sobre los niveles de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en técnicos auxiliares de enfermería del centro hospitalario universitario de la Universidad de Murcia, España; el estudio se llevó a cabo con 301 participantes escogidos de manera aleatoria. Los resultados del estudio son los siguientes: El 17,4% de los auxiliares y técnicos manifestaron un alto nivel de estrés; 75,5% nivel moderado y el 7,1% manifestó nivel bajo de estrés laboral. Como mecanismo de afrontamiento del estrés la categoría que más resalta en ser practicada por los participantes es la busca por prácticas religiosas y es representada por 21,3% de la muestra.

En Perú, un estudio sobre la prevalencia de estrés laboral crónico (burnout) se evidenció la presencia y prevalencia de estrés; el objetivo principal fue de analizar las manifestaciones del burnout en el personal de enfermería ciudad de Arequipa. Las conclusiones derivadas de este estudio exponen que el personal de enfermería con mayor antigüedad presenta niveles altos de síndrome de burnout. Por lo que, el 21,3 % de la muestra se sitúa dentro de la dimensión de agotamiento o cansancio emocional y baja realización personal con niveles altos, y, por último, en despersonalización, el 29,8 % presentó niveles severos (Gallegos y Toia, 2016).

En España, se realizó un estudio con el personal de enfermería de un hospital, el objetivo fue analizar la presencia de estrés laboral en el equipo desde el modelo demandas control apoyo de Karasek. Los resultados indican un déficit moderado de apoyo por parte de la organización y superiores exponiendo a niveles moderados de estresores que son producto de la variable estudiada (Carrillo, Ríos, Escudero, Martínez, 2018).

La investigación realizada por Arias, Cahuana y Caycho (2019), quienes estudiaron la prevalencia del síndrome de burnout en cuidadores formales y cuidadores informales de pacientes con discapacidad infantil. Un 97.6% de la población de estudio presenta burnout en la categoría de moderado. Los familiares de personas con discapacidad presentan niveles severos de baja realización personal y de agotamiento o cansancio emocional, en este estudio las personas que realizan la función de cuidar son mujeres. Las cuidadoras familiares presentan mayor cansancio emocional y los cuidadores profesionales presentan más baja realización personal.

En Brasil, con 502 enfermeros del Hospital General Filantrópico de la región sur de Brasil con el objetivo principal de analizar la ocurrencia del estrés laboral y la calidad de vida entre trabajadores de enfermería. Por otra parte, el 20,3% de los participantes se consideran como comprometidos, otro 20,7% como agotados, el 14,7% no comprometidos, 16,3% improductivo y el 20,9% con tendencia al burnout. El síndrome de burnout está relacionado con los altos niveles de estrés y a la percepción negativa de la calidad de vida de la población de estudio. El estrés laboral en este grupo de trabajadores se presenta de manera significativa como cansancio físico y emocional (Vidotti, Martins, Galdino, Ribeiro, Robazzi, 2019).

La investigación de Barbosa Becerra (2019), sobre estrés laboral con profesionales del departamento de enfermería, con la finalidad de determinar los niveles de estrés laboral. De acuerdo a los resultados del estudio, el 77.8% del personal de enfermería presentó nivel moderado, en nivel alto, el 17.8% y el 4.4% bajo. El estrés laboral crónico en estos profesionales se debe a la constante presión del trabajo y a la falta de apoyo de la institución, las causas se deben a la escasez de insumos médicos, los horarios rotativos, turnos prolongados de más de doce horas y el cuidado fijo de los pacientes.

En Ecuador, un estudio cuantitativo sobre estrés laboral, carga laboral y su correlación con la ansiedad en los cuidadores formales o profesionales; la muestra estuvo conformada por 150 cuidadores formales de personas con discapacidad, en lo que se evidencio que en la variable de carga laboral el 38,6 % presentó alto nivel de sobrecarga laboral y 61.4% un nivel medio de carga laboral; con respecto a la variable de estrés laboral el 60% presentó nivel moderado de estrés y el 98% presentó ansiedad nivel medio y alto el 78,7%. (Gualpa Lema, Yambay Bautista, Ramírez Coronel, Vázquez Cárdenas, 2019).

En México, el informe de una encuesta realizada por evaluar.com, expuso que el 75% de la población padece de fatiga por estrés laboral debido a una jornada de trabajo prolongada, el 42% de los encuestados respondió que una jornada laboral sin descanso les representa un nivel alto de estrés y un 18% consideró que el tener un líder negativo, también afecta. La fatiga es el síntoma más común del estrés, se evidenció por medio del estudio que trabajar horas extras sin remuneración económica y malas relaciones laborales con otros departamentos o compañeros influye directamente en la salud del colaborador. El estrés laboral se encuentra en cualquier modalidad de trabajo por lo que es necesario crear estrategias de afrontamiento (Forbes, agosto, 2021).

Fernández y Rojas (2021), investigaron sobre la carga en cuidadores formales y la relación con el síndrome de burnout, en este estudio se consideró a los médicos, enfermeras auxiliares y personas con certificaciones para ejercer como cuidador. La muestra estuvo conformada por 359 cuidadores y los resultados del estudio son: el 24% de los cuidadores presentó burnout; el 25.1% presentó una carga intensa de trabajo. Los síntomas más fuertes del burnout, despersonalización y agotamiento emocional, guardan una relación directa, por lo que, si una de estas dimensiones se manifiesta la otra también.

Situación Actual

La Organización Mundial de la Salud (2020), estima que más de 1000 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad y la cifra corresponde aproximadamente al 15% de la población mundial. 190 millones (3,8%) de las personas de 15 o más años tienen dificultades considerables para funcionar y requieren con frecuencia servicios personales de asistencia en algunas áreas de la vida cotidiana.

En la región de América Latina y el Caribe se estima que casi el 12% de la población vive con al menos una discapacidad, lo que representa alrededor de 66 millones de personas (OPS, 2020). Más de 8 millones de niños menores de 14 años tienen alguna discapacidad y están en riesgo de ser excluidos (UNICEF, 2020).

La UNICEF basado en los datos de 140 países, expone las siguientes cifras: en Europa Central y Oriental se registra la tasa más alta en todo el mundo, con 666 niños por cada 100.000 habitantes que viven en centros de atención residencial, más de 5 veces el promedio mundial de 120 niños por cada 100.000 habitantes. Los países industrializados y la región de Asia oriental y el Pacífico presentan la

segunda y tercera tasa con 192 y 153 niños por cada 100.000, respectivamente. A nivel mundial, se estima que al menos 2,7 millones de niños viven en centros residenciales en todo el mundo, pero es solo la punta del iceberg (UNICEF, 2017). En América Latina y el Caribe 240.000 niños crecen en instituciones de cuidado (UNICEF, 2020). En Panamá existen 52 centros de protección de niños y adolescentes (SENNIAF, 9 de junio, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el informe sobre los trabajos expuso que en el siglo XXI que uno de cada diez trabajadores españoles mantiene horarios excesivos es decir que te trabajan más de 48 horas por semana. El 22% de la fuerza de trabajo mundial (aprox. 600 millones de personas) se encuentra en esta catalogación de las jornadas extendidas (El País, marzo, 2012).

En Estados Unidos, un estudio realizado por la Escuela de Negocios de Harvard y la Escuela de Postgrado de Negocios de Stanford, identificaron que el estrés laboral es el causante de la muerte de 120.000 estadounidenses al año y se considera como fatal ocasionando costos elevados de 190.000 millones dólares por atenciones de salud en el trabajo. Los factores que pueden causar estrés en los colaboradores son: la carga de trabajo, conflictos con compañeros de trabajo o con los administrativos en la organización y situaciones personales con la familia o por situaciones personales (La Actualidad RT, febrero, 2015).

Según el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) el 60% de las bajas de los trabajadores en Europa, se da por elevados grados de estrés diariamente y que el 20 % desarrolla síndrome de burnout que se le conoce también como desgaste mental o la ineficiencia en los trabajadores (20 minutos, septiembre, 2017).

De acuerdo con las cifras dadas por La Organización Mundial de la Salud, México es el país con más trabajadores estresados en el lugar de trabajo por encima de las 2 grandes economías del mundo, China con un 73% de trabajadores con estrés laboral y Estados Unidos con un 59% de colaboradores. Según el estudio, el estrés afecta de forma cotidiana a los mexicanos ya que el 75% de los trabajadores padecen el síndrome de “Burnout” o fatiga por el estrés laboral (Forbes, diciembre, 2017).

Estrés crónico o síndrome de burnout o síndrome del quemado fue catalogado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un riesgo laboral en 2019, se incluyó en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), cuya entrada en vigor se ha fijado para el 1 de enero de 2022 (BBC NEWS, 2021).

México es el país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el que más horas se trabaja. Expone que 8 de cada 10 personas trabajadoras en este país viva con estrés laboral (EL ECONOMISTA, 2021). En 2019 la Organización Mundial de la Salud publicó que 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral (Forbes, julio, 2021).

En Panamá, en el año 2016, se realizaron alrededor de 13,075 intervenciones sobre la seguridad y la higiene en empresas en Panamá, se logró inmunizar a 11,100, se realizaron aprox. 500 talleres sobre la higiene, gimnasia laboral y también capacitar más de 20 mil trabajadores en temas de prevención de accidentes, como también en control de enfermedades por ejemplo hipertensión, diabetes y riesgos psicosociales en el trabajo (CSS, febrero, 2017).

En Panamá, no existen cifras exactas sobre estrés laboral en las diferentes modalidades de trabajo. Sin embargo, las entidades panameñas realizan seminarios, talleres, webinar, entre otros; con el fin de concientizar a la población en materia de prevención del estrés laboral. La Caja de Seguro Social ubicada en Betania con la finalidad de reducir los niveles de estrés laboral en los funcionarios de toda la sede, desarrollaron jornadas a las cuales denominaron pausas activas en el lugar de trabajo, consisten en interrupciones de 10 a 15 minutos para hacer ejercicios de relajación y respiración para reducir la tensión muscular por la postura (CSS, agosto, 2021).

A nivel local, en la provincia de Colón, un proyecto de investigación con el objetivo principal de implementar un plan de acción basado en estrategias de gestión del estrés laboral con el personal de enfermería de la Policlínica Hugo Spadafora Franco de Colón, cabe destacar que la enfermería es la primera institución que se le debe el cargo de cuidar. Los resultados de la investigación indican que el 40% de la población de estudio manifestó altos niveles de estrés laboral por lo que fue necesario una intervención en técnicas de relajación (Clement y Góndola, 2020).

1.1.1. Problema de investigación

El estrés que tiene lugar en el puesto de trabajo es fenómeno a nivel mundial que afecta a todos los grupos de trabajadores, con repercusiones directas en la salud de los colaboradores y la organización.

Los datos expuestos, permiten plantear las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los niveles y causas de estrés laboral en las cuidadoras formales de niños con discapacidad acogidos de Casa Providencia?

1.2. Justificación

La sociedad está expuesta constantemente a situaciones estresantes en el lugar de trabajo y como resultado se observa una sociedad cansada, irritada y enferma. Esto es producto de un agente que no se ve pero que está ahí en silencio enfermando al organismo, se le conoce como estrés y en el peor de los casos puede desarrollarse a un estrés crónico y prolongado. El estrés laboral es el tema central de la investigación, se puede presentar en cualquier modalidad de trabajo y solo afectar a un grupo de los colaboradores. La investigación busca conocer como el estrés afecta la productividad y realización de la función de cuidado en las cuidadoras de niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia de Colón e implementar una intervención. El estrés que tiene lugar en el puesto de trabajo tiene consecuencias tanto para el individuo (físicas, mentales, sociales y en el desarrollo del trabajo) como para la organización. Diversos estudios de carácter científico han demostrado la existencia de estrés en los trabajadores de una organización. Como primer momento de recolección de datos se aplicó una encuesta dirigida a las cuidadoras en donde se evidencia la presencia de estrés en su jornada laboral.

Como investigador de la especialidad de psicología es de suma importancia implementar los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria y resulta ser una oportunidad valiosa la investigación sobre estrés laboral, en una modalidad de trabajo diferente al contexto de una oficina, el contexto laboral que se ha de estudiar es de servicios de atención personales enfocados a cuidadores formales o profesionales de niños con discapacidad. El estrés laboral tiene presencia en todas las modalidades de puestos de trabajo; en Panamá no existe evidencia de estudios sobre estrés enfocados a este grupo de trabajadores por lo que surgió el interés y motivación de investigar en las cuidadoras formales sus niveles de estrés y sus causas.

Es importante la realización de la investigación para la institución y para las cuidadoras, al considerar el desempeño de las cuidadoras formales o profesionales en un trabajo que implica una serie de actividades en función de brindar asistencia en todas las áreas de la persona bajo su cuidado, para llevar a cabo este tipo de tareas, los cuidadores necesitan un control emocional, mental y físico estable en comparación con otros profesionales. El estrés que tiene lugar en el trabajo tiende a desbalancear el control que este tipo de profesionales necesitan para el desarrollo de sus funciones. No obstante, las cuidadoras tienen un rol importante en cuanto al soporte emocional y el cuidado de los niños con discapacidad de la institución. Cada niño presenta una condición de discapacidad diferente, requiere de un cuidado personalizado llevado a cabo con mucho amor y paciencia.

Como personal de atención humanitaria, las cuidadoras son propensas a desarrollar estrés laboral o síndrome de desgaste profesional (burnout) debido a las demandas que implica el cuidado de personas con discapacidad o con enfermedades crónicas, en condición de dependencia que necesitan apoyo para realizar actividades de la vida diaria. Por lo tanto, se considera necesaria una intervención con las cuidadoras para examinar los niveles de estrés en su jornada laboral y así dar una respuesta de solución a la problemática de estudio.

Realizar esta investigación nos permite conocer los niveles de estrés en las cuidadoras y así implementar una propuesta de intervención que beneficie la salud mental de las cuidadoras, bajar los niveles de estrés en su puesto de trabajo, con beneficios positivos para la institución y el personal. Resulta ser relevante su impacto ya que con esta investigación se espera que al finalizar las cuidadoras puedan reconocer la presencia del estrés en sí mismas y poner en práctica las estrategias y herramientas de autocuidado que se han de enseñar en la intervención dirigida a la gestión del estrés en su lugar de trabajo

1.3. Objetivos

Para la investigación se formuló de modo general el siguiente objetivo:

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la prevalencia, índice, frecuencia y severidad de estrés laboral e intervenir mediante un programa de prevención en cuidadoras formales de niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia de Colón.

1.3.2. Objetivos específicos:

Establecido el objetivo general, se construyen los siguientes propósitos secundarios de la investigación:

- Identificar los niveles, severidad y frecuencia de estrés laboral en cuidadoras formales de niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia de Colón.
- Realizar un diagnóstico de las causas de estrés laboral en cuidadoras formales de niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia de Colón.
- Implementar una intervención que ayude a disminuir los niveles de estrés laboral en las cuidadoras; a través de talleres psicoeducativos, participativos e interactivos.
- Establecer estrategias destinadas a gestionar el estrés laboral en cuidadoras formales de niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia de Colón.

1.4. Tipo de investigación

1.4.1. Cualitativa

La investigación cualitativa es definida como la investigación que recauda directamente en los grupos de estudio información descriptiva e intenta entender el problema como un todo (Mejía y Sánchez, 2018). Sampieri, citado por Collado y Batista (2014), exponen en su obra que el enfoque cualitativo se escoge con el fin de examinar la forma en que los participantes de la investigación perciben y experimentan los sucesos que los rodean, indagando en las percepciones, interpretaciones y significados de los individuos.

Esta investigación es de abordaje o enfoque cualitativo, porque se recolectará información descriptiva sobre la variable que se ha de estudiar, la cual corresponde a estrés laboral en un grupo de trabajadoras con el cargo de cuidadoras formales de niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia de Colón; por lo tanto, desde el enfoque cualitativo se espera determinar los niveles de severidad y frecuencia de estrés laboral en este grupo de trabajadoras con la finalidad de entender a profundidad la problemática de estudio.

El enfoque cualitativo es apropiado cuando el asunto o tema de investigación no se ha estudiado en un grupo específico de individuos; por lo tanto, la investigación sobre estrés laboral se centra en las cuidadoras formales de niños con discapacidad porque el fenómeno no ha sido estudiado en Panamá con este tipo de modalidad de trabajo que corresponde a trabajadoras de una institución con el cargo de cuidador de una persona en condición de dependencia, los cuidados son enfocados a la población pediátrica (Marshall, 2011).

Para efectos de la investigación se trabajará en base a:

- Investigación cuasi experimental: Los diseños cuasi experimentales, son enfoques de investigación no aleatorios, es decir, los sujetos de estudios no son escogidos de forma aleatoria como es el caso de la investigación experimental (Carmona y López, 2015).

Manterola Y Otzen (2015) afirman que los estudios cuasi experimentales se correlacionan con escenas en donde un tratamiento o programa de prevención son evaluados para verificar su eficacia; este tipo de investigaciones son muy utilizados en las ciencias sociales y psicología. En este estudio se va a medir la severidad y frecuencia de estrés laboral en las cuidadoras en dos momentos, antes de la intervención y después de la intervención, con el fin de reducir los niveles de estrés laboral.

Se selecciona un plan de pretest y posttest de un solo grupo. Se midió a los participantes en un primer momento por medio del pre test, de seguido se inició con la puesta en marcha de la intervención enfocada a un programa preventivo de estrés laboral y, por último, se volvió a medir a los participantes por medio del post test.

- Investigación exploratoria: Los estudios exploratorios se llevan a cabo cuando la finalidad de la investigación es examinar o indagar sobre un asunto de investigación poco investigado y que se tiene duda por lo cual se quiere estudiar más profundamente; y también se utiliza para investigar la problemática de estudio desde nuevas perspectivas (Sampieri, Collado y Lucio, 2014).

La investigación de estrés laboral es exploratoria porque se va estudiar la problemática de estudio desde una modalidad de trabajo enfocada a trabajadoras profesionales que reciben una remuneración económica por

prestar servicios de asistencia personal a niños con discapacidad de una institución; la investigación se va abordar desde una nueva perspectiva.

- Investigación descriptiva: Estos tipos de estudios se llevan a cabo cuando se desea describir todas las características principales o importantes de la realidad del estudio. Los estudios descriptivos buscan detallar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o sujetos de estudio que se sometan a un análisis (Guevara, Verdesoto y Castro, 2020).

Según su alcance, la investigación de estrés laboral en cuidadoras formales es descriptiva y solo se limitará a medir la variable de estrés laboral en las cuidadoras y las dimensiones de la misma, para posteriormente ser descritas.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El estrés es parte de la vida de todo ser humano. La sociedad del siglo XXI vive con altos niveles de estrés que se acostumbra a vivir con distrés (estrés negativo), generando un alto grado de normalización hasta el punto de formar parte del vocablo diario. No obstante, el estrés tiene efectos positivos como también negativos en el organismo, por lo que es importante conocer los beneficios y repercusiones. El siguiente apartado tiene como finalidad destacar todos las teorías y conceptos relacionados con la investigación.

2.1. Conceptualizaciones

Para iniciar, es importante conocer el significado del concepto estrés. Etimológicamente, el origen de la palabra estrés, proviene del término inglés “stress”, lo cual significa tensión o presión. Fue acuñado por primera vez en 1950 en los estudios sobre estrés del médico Hans Selye. El estrés abarca las respuestas de acción del organismo ante la presencia de los estresores. Para tal efecto, es necesario la presencia de estrés en las personas para que sirva como agente de motivación para lograr las metas deseadas para tener satisfacción. Si embargo, causa malestar el aumento de los niveles de estrés, afectando significativamente las capacidades de afrontamiento internas y generando una respuesta desadaptativa (Ramos, Pantoja, Tejera, González, 2019).

Según la Organización Mundial de la Salud (2019), el estrés es un conjunto de respuestas de carácter fisiológico con la finalidad de preparar para la acción al organismo, es decir, una reacción, que puede ser adaptativa o desadaptativa (OMS, 2019).

El estrés es la respuesta emocional y física a un deterioro producto de la causalidad de inestabilidad o desequilibrio entre recursos que se tiene y la percepción de las exigencias, así como también las capacidades percibidas por un individuo para hacer frente a las peticiones (OIT, 2016).

El estrés puede ser causante de enfermedades y puede ocasionar cambios a nivel biológico y psicológico en un individuo. En otras palabras, el estrés es un proceso que altera positiva o negativamente la capacidad adaptativa del ser humano; se produce por un estímulo o demandas que proceden del ambiente (Benito, Simón, Sánchez, & Matachana, 2010).

Mingote y Pérez (2014) sostienen que el concepto de estrés significa o puede referirse a tres cosas a la vez; se considera como un estímulo estresante, como una respuesta y como una transacción o relación interpersonal estresante.

Se concuerda con lo señalado por los autores Mingote y Pérez (2014), sobre la comprensión multifactorial del término estrés, se puede entender como un conjunto de estímulos, es decir las condiciones ambientales en las que el individuo está inmerso producen tensión y se perciben como amenaza (los estímulos son considerados como estresores); como una respuesta ante los estímulos (estresores), las respuestas del organismos se manifiestan como un estado de rigidez, angustia, presión o tensión, a nivel psicológico (conducta, pensamientos y emociones emitidos por el sujeto) y a nivel fisiológico (elevación o activación corporal) en sí, las respuestas pueden ser cognitivas, psicosomáticas, fisiológicas, conductuales; y por último, el termino estrés también se entiende como una fase o proceso que integra los estresores y respuestas del organismo.

El concepto de estrés se integra desde diferentes perspectivas, incluye la definición de estrés enfocada a los estímulos y enfocada a las respuestas, es así, que se define como un conjunto de respuestas (emocionales, fisiológicas, conductuales, cognitivas) que son producidas por los estímulos de origen ambiental y que son percibidas por el individuo como una amenaza que sobrepasa sus capacidades. En este mismo sentido, Lacosta (2019), afirma que “El determinante crítico del estrés es cómo la persona percibe y responde a diferentes acontecimientos”.

El estrés es parte de la condición humana, es parte del día a día y no puede evitarse, es decir, cualquier situación que sea contraria a lo que el organismo está acostumbrado genera un cambio en el cuerpo e inicia un proceso de adaptación en donde el estrés juega un papel fundamental en el proceso de adaptación. A lo largo de la vida de un individuo experimenta muchas situaciones estresantes. Sin embargo, el estrés no siempre es malo, es el impulsor que gestiona la acción en la vida para lograr metas, es decir el estrés ayuda al organismo a adaptarse. El estrés prolongado y con índices altos se convierte en patológico con repercusiones en la salud integral de un individuo, por lo regular la respuesta del organismo es desadaptativo. Es importante conocer los tipos de estrés y sus repercusiones (positivas o negativas) en nuestro sistema nervioso.

El estrés positivo o eustrés se refiere al estrés que día a día ejerce algún tipo de influencia por medio de los estresores (estímulos) y que generan una respuesta amplia, productiva, ingeniosa y creativa de un individuo, prepara la mente y el cuerpo para funcionar óptimamente. En este tipo de estrés el individuo manifiesta bienestar, satisfacción, armonía, equilibrio, y experimenta situaciones saludables y agradables. El estrés positivo es el gestor del desarrollo humano, es decir, se necesita cierta tensión diaria para el desempeño de las funciones básicas e instrumentales (Lacosta, 2019).

El distrés o estrés negativo se refiere al que ocasiona una elevación de mecanismos estresores que generan inestabilidad en un individuo, desencadenando un desequilibrio psicológico y fisiológico, que genera baja productividad en el individuo y causa la aparición de enfermedades (ISSSTE, 2014). En este sentido, Lacosta (2019) expresa que “en este tipo de estrés hay que poner las medidas preventivas para evitar su acción negativa y evitar sus terribles efectos a corto y largo plazo” (p.15). El distrés es malo, destructivo, negativo y patológico para la salud general del ser humano.

Ahora, el concepto central de la investigación es el estrés laboral, en la actualidad es un problema a nivel mundial de carácter urgente. Altos niveles de estrés en el trabajo tienen efectos perjudiciales en la salud de los individuos. El estrés laboral es el resultado de la relación del ambiente laboral y el colaborador (Vidal Lacosta 2019).

El estrés laboral es la defensa fisiológica o psicológica que se puede interpretar como la reacción de un individuo ante las demandas y presiones del área laboral que ponen a prueba los mecanismos de afrontamiento de la situación que no se alinean o superan sus habilidades, destrezas y conocimientos (OMS,2004).

La Comisión Europea (2000, citado por Lacosta, 2019), define el estrés laboral como un conjunto de reacciones comportamentales, cognitivas, emocionales y fisiológicas a ciertos aspectos relacionados con el entorno laboral, al contenido de trabajo y a la organización en sí; son percibidos como adversos. De igual manera, se considera como un estado de alteración en el organismo, que es provocado por situaciones de índole estresante en el lugar de trabajo que producen elevados grados de excitación neuronal, con repercusiones cognitivas y sentimentales que producen angustia y pensamientos de no ser capaz de realizar una tarea laboral.

El estrés laboral es la respuesta o reacción de un individuo ante las presiones y exigencias laborales que sobrepasan o no se ajustan a sus conocimientos afectando su capacidad de afrontamiento ante una situación demandante del trabajo. “Por tanto, es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro” (Carrillo, Ríos, Escudero, Martínez, 2017, p.305).

Vidal Lacosta (2019), hace énfasis en que para alcanzar una adecuada interpretación del concepto de estrés laboral se debe definir en tres aspectos:

El estrés tiene un componente situacional. En primer lugar, hay que señalar que el estrés laboral tiene un carácter situacional. Es decir, el nivel de estrés laboral depende de las condiciones de trabajo. Distintas condiciones de trabajo redundan en niveles distintos de estrés.

Diferencias individuales. Otro elemento decisivo son las diferencias individuales. Existen características individuales que se asocian con mayores niveles de estrés y variables de la persona que nos protegen de él. El nivel de estrés que experimentamos depende de manera decisiva de los recursos psicológicos de los que disponemos para hacerle frente.

Inestabilidad temporal. El nivel de estrés laboral que experimentamos cambia a lo largo del tiempo. Es el resultado de la continua interacción entre el individuo y la situación y, por lo tanto, puede variar de un momento a otro (p.).

Se concuerda con lo señalado por Lacosta (2019) sobre la concepción de estrés laboral, en las últimas investigaciones se ha demostrado que el estrés laboral se origina en el lugar de trabajo y por las condiciones de la misma, por tal motivo el estrés se vuelve situacional; los mecanismos de afrontamiento con los que cuenta una persona son de suma importancia para el individuo, es decir, la respuesta del estrés depende de los recursos psicológicos con los que cuenta la persona; y por último, el estrés laboral que experimentan los colaboradores en un momento puede ser alto y puede disminuir en otro momento (temporal).

No obstante, los profesionales de atención humanitaria del sector salud como médicos, enfermeras, terapeutas respiratorios, cuidadores profesionales de personas en condición de dependencia, entre otros profesionales; experimentan constantemente estrés en el puesto de su trabajo debido a la exposición diaria de muchas situaciones estresantes. Sin embargo, los mecanismos internos de afrontamiento del estrés de los profesionales en este caso de cuidadores formales son importantes para ejecución del cuidado y atención.

Otro concepto que es importante resaltar en esta investigación es el de discapacidad. No obstante, cuidado y discapacidad son dos conceptos que van de la mano, debido a la relación que existe una con la otra, ya que, en algún momento de la vida de una persona con discapacidad, requiere de la asistencia y cuidado de otra persona. En Panamá, la tasa de discapacidad es de 29 personas por cada mil habitantes, es decir una gran cantidad de familias tienen algún integrante con discapacidad. (Ministerio de economía y finanzas, 2011).

La discapacidad es parte de la vida humana. La discapacidad se da en todas las etapas de un ser humano, como, por ejemplo, un niño que nace con una enfermedad congénita (parálisis cerebral) o un adulto que perdió una de sus extremidades en un accidente de tránsito. La discapacidad es un concepto que ha evolucionado con el pasar del tiempo. La discapacidad abarca todas las limitaciones para realizar actividades, las restricciones de participación y las deficiencias. Se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona con discapacidad y los factores ambientales (CIF, 2016).

La discapacidad guarda estrecha relación entre el entorno donde se desarrolla diariamente un individuo y las características individuales del ser humano; por lo que, se considera como un complejo fenómeno (OMS). Por otra parte, la

discapacidad es toda restricción o ausencia en la capacidad de realizar una actividad. No obstante, la discapacidad puede ser de manera permanente o transitorio temporal; puede ser de carácter limitante e influir en diferentes áreas de la vida de una persona. La discapacidad no forma parte de la esencia de la persona (Mejías, 2016).

Discapacidad y cuidado son dos conceptos que guardan estrecha relación, el diccionario de la Real Academia Española define el concepto cuidador como el que cuida, y es así, el cuidador es la persona que cuida de otra persona. Los adultos mayores, individuos con enfermedades crónicas, infantes y personas en condición de discapacidad en algún momento de su vida requieren de este tipo de asistencia.

El cuidador es un individuo que asiste en todas las actividades cotidianas a personas que necesitan ayuda para cuidar de sí misma. La tarea de cuidar puede ser llevada a cabo por un profesional, un familiar, un amigo de confianza, miembros de una organización religiosa, entre otros, existen diferentes tipos de cuidados como, los cuidados informales y formales (Diccionario del Instituto Nacional de Cáncer de Estados Unidos, 2015).

El cuidador informal es una persona que realiza la función de cuidar a otra persona y no tiene un entrenamiento o estudios. Estos tipos de cuidados lo desempeña habitualmente una sola persona (cuidador principal) y tiene lazos sanguíneos con la persona que necesita de asistencia en cuanto a cuidados, es decir, es un familiar quien asume la responsabilidad de cuidar a su ser querido. Diversos estudios señalan que el 85 % de cuidadores primarios (familiar) son mujeres (madres, hermanas, tías). Martínez (2012, citado por Álvarez 2014) señala que el cuidado es “un suceso excesivamente estresante por las demandas que genera

en el cuidador”. El cuidador de una persona en condición de dependencia por enfermedad crónica o discapacidad no siempre es un miembro cercano del núcleo familiar, existen instituciones que contratan a personas para llevar a cabo el rol de cuidador.

El cuidado formal es un servicio de asistencia a personas en condición de discapacidad o con enfermedades crónicas, que en las actividades cotidianas del día a día necesitan de la ayuda de este tipo de profesionales. Para tal efecto, los cuidados profesionales se dan a través de una institución pública o privada, en donde el trabajador cumple con la función de cuidador y recibe una remuneración económica. El prestador de servicios de asistencia personal es un profesional que provee un trabajo para el que tiene la debida preparación (Rogeró, 2011).

La modalidad de cuidados y recursos sociosanitarios son indispensables para la persona en condición de discapacidad en cuanto al desarrollo de la autonomía, sin importar que los cuidados que se brindan sean informales o formales por una institución o un familiar es importante que se brinde a la persona con discapacidad el acceso a los recursos sociosanitarios. Por lo tanto, se entiende por recursos sociosanitarios como una red de recursos sociales y sanitarios destinados al apoyo, cuidado y fomento de la autonomía de la persona en condición de discapacidad o con enfermedad crónica. Los recursos sanitarios son llevados a cabo por una amplia gama de especialistas como médicos, pediatras, psicólogos, terapeutas del habla, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionales, entre otros especialistas, es decir, los recursos sanitarios pueden ser médicos, físicos y mentales; mientras que los recursos sociales pueden ser materiales, ambulatorios, residenciales. No obstante, Los recursos (sociales o sanitarios) pueden ser públicos o privados (OCU, 2021).

La modalidad de los cuidados es amplia; puede llevarse a cabo en una institución, es la modalidad más conocida, consiste en el ingreso de personas en condición de dependencia (adultos mayores con enfermedades neurodegenerativas, niños privados del cuidado parental con o sin discapacidad, entre otros) en una residencia de cuidados; También pueden ser comunitarios, son cuidados tipo ambulatorios en donde se le ofrece un plan de salud integral, es decir, se le brinda atención en un centro de salud comunitario; y cuidados domiciliarios, la familia de la persona en condición de dependencia puede llevar a cabo el cuidado, como también contratar a un profesional para que realice la función de cuidador, la modalidad de cuidados domiciliarios formales consiste en que el cuidado se lleva a cabo en la residencia de la persona y lo más común es que es un servicio privado en donde el profesional recibe una paga (OCU, 2021).

En cuanto, al tipo de cuidado formal una institución privada o gubernamental contrata a profesionales o personas con entrenamiento en cuidados. Sin embargo, son muy pocas las instituciones que contratan profesionales para realizar este tipo de trabajo, esto se debe a que el salario es bajo y terminan contratando a personas sin entrenamiento y sin experiencia que si aceptan el salario. Las instituciones privadas por lo general si contratan a profesionales y estos tienen que pasar por un proceso de reclutamiento, el perfil del cuidador se basa en la evaluación de actitudes de la personalidad que según la organización considere que sus colaboradores deben poseer. La organización busca que el cuidado sea de calidad, eficiente y no lesivos para la persona cuidada (Casa Providencia, 2021).

El cuidado de personas en condición de discapacidad supone adaptación a las necesidades y gustos del paciente; así como, aprendizaje y flexibilidad Las actitudes básicas de un cuidador formal son: flexibilidad, tolerancia, resolución de problemas, altruismo, empatía, asertividad, inteligencia emocional, establecer vínculos, resolución del duelo, entre otras (OCU, 2021).

Los cuidadores de una persona en condición de dependencia no tienen un género determinado para cuidar, sin embargo, el género femenino es el más predominante. Las cuidadoras mujeres adoptan otros roles de manera simultánea con el cuidado informal o formal como ser esposa, madre, hija y trabajadora; la dificultad para conjugar los distintos roles y responsabilidades de cada faceta repercute en la vida de las cuidadoras (Mejías, 2016).

A continuación, es importante enfatizar en las repercusiones del cuidado en el cuidador. Cuidar de otra persona es una tarea que se lleva a cabo con mucha dedicación. No obstante, es una tarea exigente para el cuidador que repercute en todas las áreas de su vida y presentan con frecuencia un estado de salud precario. Es importante señalar que la situación de salud inestable de las personas que cuidan, así como también, los altos niveles de sobrecarga a los que son expuestos pueden tener repercusiones negativas en el cuidado que brindan. El estrés frecuente, severo y que se mantiene por un periodo de tiempo largo, las exigencias físicas y la edad cronológica del cuidador mayor puede aumentar el riesgo de padecer problemas de salud físicos y aumentar el riesgo de mortalidad. Otra repercusión negativa de cuidar en la vida de un cuidador es el uso del tiempo y la falta de este para dedicarlo a la familia, a sí mismo y socialmente (Ramos, 2013).

Ramos (2013), afirma que “los cuidadores sufren algún tipo de patología asociada al cuidado”. Algunas patologías a nivel físico; problemas cardiovasculares, problemas de piel (acné, eccema, soriasis), diabetes, colesterol alto, trastornos digestivos, pérdida de deseo sexual, insomnio, agotamiento o fatiga crónica. A nivel psíquico o psicológico; estrés, ansiedad, tristeza, depresión, síndrome del cuidador/a quemado, somatizaciones, trastornos por abuso de sustancias, duelo patológico. A nivel social; pérdida de relaciones sociales, pérdida de actividades de ocio, dificultad económica, alteración del proyecto de vida. A nivel familiar; dificultades de comunicación entre los miembros de la familia, conflictos de pareja,

conflictos con los hijos, dificultades para la toma de decisiones, dificultades para repartir las responsabilidades entre los miembros, familia disfuncional. En todo caso, el cuidador que no se organiza y no desarrolla mecanismos de afrontamientos para hacer frente a los efectos del cuidado presenta un desbalance en todas las áreas de su vida, incluida su salud.

2.2. Teorías

Es importante realizar un vistazo a las diferentes teorías que fundamentan los modelos teóricos sobre el estrés en el lugar de trabajo.

Desde las teorías neurofisiológicas del estrés, se señala el Síndrome General de Adaptación, la cual hace referencia a como el organismo responde frente a una situación estresante, implica la activación del hipotálamo y del sistema nervioso autónomo. En el modelo de Selye del estrés, se desarrollan tres fases: La fase de alarma se considerada como una fase de alerta o emergencia donde se presentan cambios por la presencia del agente estresante. En la fase de adaptación desaparecen o bajan los síntomas debido a que el organismo del ser humano se adapta a la realidad procesando los efectos de los agentes estresores como mecanismo de afrontamiento. Durante esta fase las personas pueden iniciar una fase de resistencia. Por último, la fase de agotamiento se caracteriza por la pérdida de recursos adaptativos, ya que los estímulos estresores al cabo de un tiempo extendido pierden las estrategias o mecanismos de afrontamiento, produciendo síntomas de ansiedad, similares a los síntomas que suele presentarse en la fase de alarma (Hans Selye, 1939, citado por Clement y Góndola 2020).

La perspectiva neurofisiológica del estrés concibe al cerebro humano como una maquina perfecta que coordina el funcionamiento del cuerpo, es el principal órgano que regula la secreción endocrina. “El hipotálamo, por medio de sus conexiones con la glándula pituitaria o también denominada hipófisis, ejerce un papel clave en el control de la secreción neuroendocrina”. El hipotálamo es una estructura situada en el encéfalo, tiene una función importante a nivel conductual y fisiológico, y para desempeñar esta función debe estar comunicada con el Sistema nervioso central y periférico. El hipotálamo está formado por un conjunto de núcleos que regulan los diferentes procesos fisiológicos, así como también, conductas específicas del organismo (supervivencia o la conservación de la especie). La información sensorial que se recibe por medio de los órganos sensoriales es importante porque permite resaltar la función del hipotálamo como una estructura reguladora del organismo (Redolar, 2011).

Lacosta (2019) encontró que los órganos de los sentidos recogen información que “Implican el establecimiento de cogniciones acerca de las condiciones del entorno y de las posibilidades que el organismo tiene de sobrevivir en él. Esas cogniciones resultan del procesamiento límbico-cortical de la información biológica y son subliminales a la conciencia” (p.16).

Todo estímulo tiene una respuesta fisiológica o psicológica, y lo mismo ocurre con la respuesta que da el organismo al detectar la presencia de estrés, esta respuesta se produce por cambios que pueden ser a corto plazo y prolongados en el tiempo. El sistema nervioso autónomo y el sistema neuroendocrino son los encargados de coordinar la respuesta. La presencia de un estímulo estresante aumenta la secreción de noradrenalina y estimula directamente a la médula de la glándula adrenal y proporciona energía ante la situación estresante. Si el estrés es prolongado, el sistema simpático se mantiene enérgico con una elevada actividad, que puede repercutir con efectos metabólicos y fisiológicos (Redolar, 2015).

Redolar (2011) expresa que “no todos los agentes estresantes producen los mismos patrones fisiológicos de respuesta de estrés, dado que la velocidad, magnitud y patrón en la liberación de una hormona puede variar con relación al agente estresante elicitor de la respuesta” (p.101).

Las hormonas corticoesteroides en niveles estables o normales son importantes para la cognición a nivel de pensamiento, memoria y atención; así como también, protegen al cerebro de situaciones hostiles. Los procesos de memoria y aprendizajes son productos de altos niveles de glucocorticoides. Sobre el asunto de una situación crítica que genera tensión, son liberadas las hormonas del estrés cortisona y catecolaminas, las cuales incrementan la capacidad del individuo para afrontar el momento. Estas hormonas preparan el sistema circulatorio para la respuesta rápida en situaciones desfavorables a las que se tiene que responder luchando o huyendo (Lacosta, 2019).

Desde los modelos teóricos sobre estrés laboral, se señala el Modelo de demanda control apoyo de Karasek (1979). En este modelo el estrés se identifica como una tensión psicológica. Las fuentes de estrés laboral son: las demandas laborales, el control que se tiene sobre las mismas y apoyo social. Las demandas laborales hacen referencia a las exigencias del puesto de trabajo que afectan psicológicamente a los trabajadores. Por otra parte, en este modelo el control trata sobre la autonomía que el trabajador tiene sobre la manera de realizar el trabajo. También, el apoyo social trata sobre la relación de todos los trabajadores de una organización, es decir, entre compañeros y superiores, por lo que se relaciona directamente con el clima social en el lugar de trabajo en (Carrillo, Ríos, Escudero y Martínez, 2017).

La teoría del modelo demanda control y apoyo es muy acertada ya que estudios recientes han demostrado que el estrés laboral, también se percibe como presión o tensión psicológica. No obstante, esta tensión es producto de la sobrecarga de trabajo y las exigencias (psicológicas) que se ejercen en el trabajador; la relación con los otros colaboradores (compañeros o superiores) influye en el clima de la organización y por consiguiente en el apoyo social; y, por último, también el control que se tiene sobre el puesto de trabajo.

Otro modelo teórico de estrés laboral es el expuesto por Siegrist (1996), el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa. Siegrist (2008, citado por Tirado, Llorente y Topa 2019), señala que el estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre los esfuerzos que el colaborador de una organización invierte en el desempeño de su trabajo y las recompensas que recibe. Su foco de atención se centra en el desequilibrio entre costes y ganancias, es decir, el esfuerzo realizado y las recompensas que recibe el colaborador por el desarrollo de su trabajo.

El modelo de Siegrist afirma que altas demandas en realizar la asignación en el puesto de trabajo (esfuerzos) que reciben una baja compensación (recompensa) pueden ocasionar un incremento de estrés. Este modelo está conformado por dos tipos de esfuerzo; el esfuerzo intrínseco relacionados a factores internos como la motivación de los colaboradores y, el esfuerzo extrínseco, que está relacionado con las exigencias o demandas laborales. El esfuerzo extrínseco se subdivide en esfuerzo físico como psicológico, debido a características propias de algunos sujetos exageran la recompensa que creen que deben recibir y el esfuerzo que realizan en su trabajo, convirtiendo esta situación en algo no real que no va de acorde con la realidad de la gestión del puesto de trabajo, es decir, se define a este tipo de sujetos como “excesivamente comprometidos” y que se caracterizan por exagerar los esfuerzos que realizan en su trabajo (Tirado, Llorente y Topa, 2019).

Otra teoría que es importante resaltar es el Síndrome del trabajador quemado “burnout” que originalmente solo se les diagnosticaba a los trabajadores del sector sanitario, los autores son Maslach y Jackson (1981). Definen al burnout como un “síndrome de estrés crónico que afecta a profesionales de servicios dedicados a una atención intensa y prolongada de personas que están en una situación de necesidad o dependencia “(Cólica R, 2018, p.19). Se caracteriza por tres dimensiones:

- Cansancio o agotamiento emocional: Los síntomas del estrés varía de persona a persona, puede aparecer después de años en lugar de trabajo, por lo que requiere de un tiempo de activación. Se manifiesta con una pérdida progresiva de energía, cansancio para realizar su trabajo.
- Despersonalización o deshumanización: Se manifiesta por distanciamiento afectivo, disminución del interés, conducta indiferente hacia el puesto de trabajo.
- Falta o disminución de realización en el trabajo: Se caracteriza por la presencia de sentimientos de incompetencia para realizar las tareas de puesto de trabajo. Las personas afectadas piensan que no son lo suficientes buenos para llevar a cabo las tareas de su lugar de trabajo, su autoestima se afecta y tienen sensación de fracaso.

Se está de acuerdo con lo idea que nos presenta Maslach y Jackson (1981, citado por Cólica R. 2018), ya que muchos expertos sostienen que profesionales de atención humanitaria experimentan un estrés prolongado y crónico (burnout), al inicio los colaboradores están motivados y se desempeñan bien en su puesto de trabajo. No obstante, a medida que son expuestos a eventos difíciles (muerte diaria de un paciente) en su lugar de trabajo, experimentan una pérdida de energía al realizar las tareas de su trabajo (agotamiento); a etapa más dura y la que más se percibe por las personas que reciben la ayuda es la despersonalización, ya que

se manifiesta como una conducta de resistencia, irritabilidad, fastidio, indiferencia hacia su puesto de trabajo; y la última etapa, afecta directamente la autoestima del trabajador y se manifiesta con sentimientos de impotencia para llevar a cabo la tarea de su puesto de trabajo.

El síndrome del trabajador quemado es complejo y no todos los trabajadores lo experimentan del mismo (diferencias individuales), cuando existe presencia de estrés laboral crónico y prolongado en más del 50% de los trabajadores de una organización, la fuente de estrés puede deberse a la estructura organizativa, clima organizacional, sobrecarga de tareas, horarios rotativos, entre otros, es importante resaltar, que la presencia del estrés laboral crónico afecta a toda la institución, empresa u organización.

En su obra Peiró (1991, citado por Lacosta, 2019) distingue seis fuentes de estrés laboral. Factores de estrés relacionados con el desempeño de roles en el trabajo (antigüedad, conflictos, supervisión, falta de apoyo por la administración); relacionados con el clima organizacional (mala relación con los compañeros, restricciones en la conducta y falta de autonomía); relaciones interpersonales del trabajo (compañeros del mismo departamento o de otro, supervisores, jefes); factores intrínsecos al trabajo (condiciones físicas); relacionados con el desarrollo del puesto laboral (promoción e inseguridad del trabajo); y, factores externos al trabajo (relacionados con los miembros de la familia).

El estrés que tiene lugar en el puesto de trabajo se debe a múltiples factores, como estresores y estos a su vez pueden ser: sobrecarga de tareas laborales, mala iluminación, falta de oportunidades profesionales en el trabajo, mala relaciones con los compañeros y superiores, acoso laboral, inseguridad, entre otros. Los eventos o situaciones que tienen lugar en el trabajo que evocan en el individuo

emociones desagradables que afectan la salud física y mental se les conoce como estresores laborales. No obstante, los riesgos psicosociales se originan por defectos en la organización, diseño y la ejecución de la tarea laboral, así como un limitado contacto social del trabajo, que pueden repercutir negativamente en el estado psicológico, físico y social del colaborador (burnout, fatiga, ansiedad, estrés laboral y depresión) (Lacosta, 2019).

Altos niveles de cortisol (hormona del estrés) en el organismo tiene efectos negativos que repercuten directamente en el Sistema Nervioso (Lacosta, 2019). A continuación, se presentan los síntomas de estrés laboral más comunes:

- Psicosomáticos: dolores de cabeza, dolor en los músculos o huesos, disminución de masa corporal, pérdida de apetito, cansancio prolongado, problemas de intimidad sexual, cambios en la menstruación, gastritis, problemas para conciliar el sueño, entre otros.
- Fisiológicos: aumento del colesterol, glucosa, triglicéridos, ácido úrico, dolor o presión en el pecho, problemas de sudoración, dificultad para respirar, presión arterial alta, tensión muscular (cuello), entre otros.
- Emocionales: depresión, irritación, nerviosismo, sentimientos de sentirse cansado sin entusiasmo, intolerancia, falta de compromiso, entre otros.
- Cognitivos: Dificultad para recordar asignaciones, autoestima baja, problemas para concentrarse y tomar decisiones, entre otros.
- Conductuales: desorganización, problemas de control de ira, consumo de alcohol y tabaco, impulsividad, absentismo.

- Sociales: estallidos de ira con algunos miembros de la familia, relaciones intrapersonales con los compañeros de trabajo conflictivas y con poco contacto, aislamiento, entre otros (Lacosta, 2019).

Los efectos negativos del estrés en la salud de los colaboradores afectan la manera de pensar, de comportarse, produce un desequilibrio emocional y fisiológico, y afecta su vida social.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3. Fases de la investigación

En esta sección, el marco metodológico, se presentan cuatro fases para el desarrollo de la investigación.

3.1. Fase I: Selección y descripción de los participantes

- Escenario

Casa Providencia es un hogar y centro de terapia para niños con discapacidad privados del cuidado parental, el centro se encuentra ubicado en el edificio 402, calle Blatchford, Residencial Espinar, Corregimiento de Cristóbal, provincia de Colón. Ofrecen diariamente a 17 menores en condición de discapacidad cuidados integrales. Casa Providencia es un proyecto de la fundación Clamor del Corazón, Ministerio a los niños y sus fundadores son Matt y Misty Hedspeth.

Un equipo multidisciplinario conformado por profesionales capacitados para atención de los menores acogidos en este centro para brindarles los siguientes servicios: plan individualizado de salud, terapia ocupacional, fisioterapia, fonoaudiología, estimulación, enfermería, pediatría, plan de nutrición individualizado, clases académicas adaptadas para cada niño, cuidados, actividades recreativas y mucho amor. Es importante resaltar la presencia de los trabajadores de otras áreas de la institución como: trabajadores manuales, guardias de seguridad, chef, nutricionista, trabajadores sociales, abogados, psicólogos, secretarias, administrativos, director operativo, encargados de turno, choferes de autos y perro de terapia de los niños.

Las trabajadoras que se encargan de estar diariamente con los niños se les denomina cuidadoras. Como requisito para postularse al cargo es tener conocimientos sobre el desarrollo infantil, es por esto que la institución contrata para el cargo de cuidadoras a personas con técnicos y licenciaturas de distintas áreas de la salud y de las ciencias sociales y al ingresar al centro son entrenadas y capacitadas para la atención y cuidado de los menores.

Entre las funciones que llevan a cabo las cuidadoras se puede mencionar las siguientes: apoyar diariamente a los niños en su alimentación, aseo personal e higiene; brindar atención inmediata a las necesidades médicas y de salud de los niños; acompañar a los niños a las citas médicas o de terapia; procurar que los niños disfruten de recreación; escribir informe diario relacionado con los cuidados de los niños; llevar un control de los medicamentos que se le suministra al día a los niños; llevar control de las horas del sueño de los niños.

- Población

La población total es 30 trabajadoras en función de cuidadoras de niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia de Colón.

- Participantes

En esta investigación participan 16 cuidadoras de Casa Providencia de Colón. Se tomó en cuenta la edad de éstas entre los 22 a 50 años. Científicamente se ha comprobado la presencia de estrés en los puestos de trabajo en diferentes modalidades de trabajo. El estudio está dirigido a la modalidad de trabajo de servicios personales, para conocer los niveles y causas de estrés en el lugar de trabajo de las cuidadoras formales e implementar una intervención que ayude a disminuir los niveles de tensión en el lugar de trabajo.

- Tipo de muestra

Para la investigación se tomó en cuenta a las cuidadoras entre los 22 a 50 años de Casa Providencia de Colón, por lo que se utilizó un procedimiento de selección informal. La muestra es de tipo por conveniencia, no probabilística intencional ya que no se manipulo la muestra y la elección de los elementos de la población de estudio no depende de la probabilidad.

Hernández, Fernández y Batista (2014, citado por Cantón 2020), señala que la muestra no probabilística en cuanto a su elección no depende de la probabilidad de los elementos, es decir, no se utilizan fórmulas de probabilidad, sin embargo, este método depende de los propósitos de la investigación los cuales influyen en la toma de decisiones del investigador y dependen de la percepción del transcurso de la investigación.

Según Otzen y Manterola (2016) afirman que el muestreo no probabilístico intencional “Permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos” (p. 230). Para este estudio la muestra está limitada solo para las colaboradoras, porque tienen en común el lugar de trabajo y el cargo de cuidadoras.

Los autores Otzen y Manterola (2017) afirman que el muestreo por conveniencia “Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos y que le convenga al investigador”. El muestreo a emplear es por conveniencia porque se consideró de carácter accesible el lugar y la población de estudio, ya que cumple con todas las características del problema de investigación y los criterios a valorar en el estudio.

3.2. Fase II: Descripción de las variables a medir

En esta investigación se considera una variable de estudio, la cual corresponde a estrés laboral, y se va a medir a profundidad a través de las categorías de índice general, frecuencia general, severidad general, presión laboral y falta de apoyo de la organización.

3.2.1. Variable: Estrés laboral

3.2.1.1. Definición conceptual

El estrés laboral es la respuesta física y emocional por un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador que no son correspondidas o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016).

3.2.1.2. Definición operacional

Se va a medir a través de las siguientes escalas:

Estrés laboral

- Índice general de estrés laboral
- Severidad general de estrés laboral
- Frecuencia general de estrés laboral

Presión laboral

- Índice total de presión laboral

Y a su vez, se va medir por medio de las subescalas de:

- Frecuencia de presión laboral
- Severidad de presión laboral

Falta de apoyo de la organización

- Índice total de falta de apoyo de la organización

Y a su vez, se va medir por medio de las subescalas de:

- Frecuencia de falta de apoyo de la organización
- Severidad de falta de apoyo de la organización

3.3. Fase III: Descripción de los instrumentos de recolección de datos y técnicas

En esta investigación se utilizan los siguientes instrumentos:

- Encuesta

La encuesta es una técnica de recogida de datos a través de la construcción de preguntas que permiten obtener sistemáticamente medidas sobre problemática de investigación. Se caracteriza por ser de carácter anónimo y lo general los individuos escogen la respuesta basado en su percepción individual sobre el enunciado (Comisión Internacional de Test, 2014).

Para la investigación se construyó y se validó un instrumento tipo encuesta, para analizar la viabilidad y factibilidad de la investigación. Los resultados de este primer acercamiento a la población confirmaron el carácter viable y rentable de la investigación.

- Test

Un Test es un instrumento comúnmente utilizado en investigaciones como también en la práctica profesional. Se utilizan para evaluar aspectos de la población de estudio con el fin de ampliar los conocimientos y mejorar la comprensión del problema de investigación de manera científica (Comisión Internacional de Test, 2014).

Para efecto de esta investigación, se utilizó el test CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (JSS). Los autores del JSS son Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg. El lugar de procedencia es de Florida, Estados Unidos, fue adaptado a español en 2010.

El cuestionario evalúa las fuentes genéricas de estrés laboral en la que se encuentran expuestos los colaboradores empleados en una amplia variedad de contextos laborales. Su ámbito de aplicación es para adultos, puede ser aplicada de forma individual o colectiva y su duración es de 15 a 20 minutos. Consta de tres escalas principales: Índice de estrés laboral, severidad de estrés laboral, frecuencia de estrés laboral. Para su aplicación se requiere de un lápiz, borrador, sacapuntas y el cuadernillo de respuestas.

- Talleres Participativos

Los talleres con metodología participativa son enfoques activos en donde los integrantes participan activamente durante el proceso de enseñanza. Esta metodología fomenta el trabajo en equipo y que las personas logren internalizar y apropiarse del tema central del taller (Carrasco y Alfaro, 2017).

- Capacitaciones

Con las capacitaciones buscamos mejorar la respuesta del estrés en el puesto de trabajo y mejorar la realización de las funciones del cuidado en las cuidadoras.

3.4. Fase IV: Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación, se presentan las siguientes fases:

- Primera fase: Elección, delimitación del tema y búsqueda de antecedentes

En esta primera fase, se eligió y delimito el tema de la investigación, también se realizó la búsqueda de antecedentes, consistió en la revisión de bibliografía relacionada con el tema, que funciona como sustento teórico para la investigación. También es importante resaltar las reuniones semanales con la asesora de trabajo de grado.

- Segunda fase: Planteamiento del problema, objetivos de la investigación y selección del escenario de la investigación

En esta fase se realizó el planteamiento del problema de investigación y se expusieron las razones por las que se investiga la problemática, es decir la justificación; también se redactaron los objetivos específicos y el objetivo general. No obstante, se eligió el tipo de investigación. Seguidamente se procedió a seleccionar el lugar donde se realizará la investigación y se dio el primer contacto con la administración de Casa Providencia.

- Tercera fase: Viabilidad de la investigación

En esta tercera fase, se redactó una nota dirigida a la directora operativa de Casa Providencia por parte del director de UDELAS, extensión Colón y de la profesora asesora de trabajo de grado con el fin de que se le permitiera al estudiante investigador realizar en un primer momento la recogida de datos para verificar la viabilidad de su estudio.

Seguidamente se entregó la nota a la administración de Casa Providencia, la cual fue aprobada y devuelta firmada por la directora operativa del centro. También se procedió a realizar el primer momento de recogida de datos por medio de una encuesta tipo sondeo a las cuidadoras de los niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia, Colón.

- Cuarta fase: Construcción del marco teórico

Para la construcción del marco teórico se realizará una detallada búsqueda de referencias bibliográficas científicas, relacionado al tema de investigación.

- Quinta fase: Selección y aplicación del pretest

En la quinta fase, en primer momento, se seleccionó el Cuestionario de Estrés laboral JSS, como instrumento para ser aplicado en el pretest y postest, este instrumento es para medir estrés laboral en las cuidadoras de niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia de Colón. Como segundo momento, se procederá con la aplicación del pretest a las cuidadoras. También, se llevará a cabo el análisis de los resultados de la aplicación de la prueba, se procederá a tabular y se utilizará el programa de Microsoft Excel para elaborar tablas y gráficas necesarias en la organización de los resultados de la investigación.

- Sexta fase: Elaboración e implementación de la propuesta de intervención

En esta fase se inicia con la elaboración de la propuesta de intervención, y luego con la implementación, con el fin de reducir los niveles de estrés en las cuidadoras, beneficiar su salud mental y tener un efecto positivo en los cuidados de los niños con discapacidad del centro. Se llevará a cabo por medio de 8 sesiones de talleres dinámicos e interactivos, capacitaciones, dinámicas; una vez a la semana con un tiempo de duración de 60 minutos.

- Séptima fase: Aplicación del postest

En esta fase, se aplica como postest el instrumento psicométrico que corresponde al Cuestionario de Estrés Laboral (JSS), después de la aplicación se procede a tabular los resultados con sus respectivas gráficas. Se procede a examinar los cambios en los niveles de estrés en las cuidadoras y su respectivo análisis e interpretación.

- Octava fase: Elaboración de las conclusiones, recomendaciones y otros aspectos de la investigación

En esta fase, a partir de los resultados obtenidos, se procederá a realizar las conclusiones y recomendaciones de la investigación

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

4. Propuesta de intervención

La investigación busca desarrollar un programa de intervención preventivo con el objetivo de disminuir los niveles de estrés laboral en las cuidadoras formales y crear estrategias para gestionar la respuesta de estrés.

4.1. Introducción

El estrés es parte de la vida de todo ser humano, a tal punto que forma parte del vocabulario diario de nuestra sociedad. Esta propuesta de intervención tiene la finalidad de desarrollar un programa preventivo de estrés laboral en las cuidadoras formales de Casa Providencia para potenciar la salud mental y dotarles de técnicas de afrontamiento para el estrés.

Herramientas para la gestión del estrés como autorregulación emocional, técnica de relajación y respiración, inoculación del estrés, risoterapia, musicoterapia, entrenamiento en resolución de problemas, comunicación asertiva, danzaterapia, entre otras, forman parte de la estructura del programa de prevención creado para las cuidadoras y para la institución.

En esta sección, se presenta una propuesta de intervención destinada a trabajar por medio de una intervención psicológica los hallazgos encontrados en esta investigación. Esta propuesta representa una vía de mitigación de estrés laboral en el personal de atención humanitaria, y, además, tiene un alto nivel preventivo en tema de salud mental para la población.

4.2. Justificación

Los altos niveles de estrés que tienen lugar en el puesto de trabajo son considerados una enfermedad de índole psicológica, la cual se ha incrementado en los últimos tiempos en todas las modalidades de trabajo y el sector salud no se escapa de esta realidad. Como personal que brinda atención y cuidado humanitario, las cuidadoras se exponen a agentes estresores en su puesto de trabajo. Para este tipo de profesional es indispensable potenciar los mecanismos de afrontamiento para el estrés laboral.

El ausentismo, baja productividad, burnout, indiferencia hacia el puesto de trabajo, deterioro del clima organizacional, entre otras, son consecuencias del estrés en la organización. Es por esto, que se considera importante que las cuidadoras de los niños con discapacidad acogidos en Casa Providencia gestionen la respuesta del estrés en su trabajo para aumentar la calidad de la atención de los cuidados a los niños y ser más productivas.

Por lo tanto, la implementación de estrategias de intervención, como un programa de prevención para el estrés laboral con una metodología dinámica por medio de talleres participativos para las cuidadoras. Estos talleres representan una oportunidad de mejorar la calidad de vida a corto, mediano y largo plazo para las cuidadoras formales, lo que permite tener un mejor afrontamiento del estrés, prevenir la complicación de los síntomas de estrés crónico o burnout y brindar un espacio con más herramientas adaptativas, que mejoren la salud integral y aumenten la productividad laboral.

4.3. Objetivos

Para la propuesta de intervención se desarrollaron los siguientes objetivos:

4.3.1. Objetivo general

- Construir e implementar un programa de prevención de estrés laboral por medio de talleres dinámicos, participativos y formativos para las cuidadoras formales de Casa Providencia que potencie su salud mental.

4.3.2. Objetivos específicos

- Reducir los niveles de estrés laboral por medio de la creación de sesiones enfocadas a un espacio de promoción del bienestar.
- Emplear herramientas para potenciar los recursos de afrontamiento de estrés laboral en las cuidadoras.
- Reducir la activación física que produce el estrés en el organismo por medio de las técnicas de respiración diafragmática y relajación muscular progresiva.
- Implementar carteles informativos en la institución para las cuidadoras y personal administrativo que evoque las técnicas aprendidas durante los talleres sobre estrés y así poder gestionar el estrés del puesto de trabajo de manera más eficiente.

4.4. Destinatarios

La propuesta de intervención está dirigida a las cuidadoras formales de niños con discapacidad de Casa Providencia, Colón entre los 22 a 50 años.

4.5. Áreas de intervención

La propuesta de intervención está destinada a trabajar en la gestión y reducción de la severidad del estrés laboral, desde las siguientes áreas de intervención:

- Área formativa

Desde la perspectiva formativa, se llevará a cabo por medio de jornadas psicoeducativas, por medio de los conceptos, repercusiones e importancia de gestionar el estrés en el puesto de trabajo.

- Área Preventiva

Para reducir los niveles de estrés en los colaboradores es necesario la implementación de medidas preventivas de estrés laboral en la institución, como: evaluación y detección, programas de prevención, pósteres y carteles informativos de estrés laboral.

Las actuaciones dirigidas a las cuidadoras forman parte de la planificación preventiva tipo individual, la cual es el fuerte de la propuesta de intervención, se trabaja por medio de técnicas psicológicas para aumentar la capacidad de adaptación y mecanismo de afrontamiento. Las técnicas que se utilizarán son las siguientes:

- Técnicas conductuales para mejorar habilidades sociales.
- Entrenamiento en gestión de las emociones y pensamientos.
- Estrategias para disminuir la activación física.
- Estrategias cognitivas para las competencias psicológicas.

4.6. Desarrollo de la propuesta

Con la propuesta de intervención se espera lograr disminuir los niveles de estrés en el puesto de trabajo y potenciar los mecanismos de afrontamiento de las cuidadoras. Desde un enfoque preventivo se llevará a cabo la implementación del programa para las cuidadoras. El inicio del programa es por medio de una capacitación formativa con la finalidad de crear conciencia sobre las repercusiones de estrés laboral en la institución y los colaboradores, identificación de estrés y recomendaciones generales para reducir el estrés.

No obstante, se realizará una sesión de técnicas de relajación y respiración consciente, en donde se busca disminuir la tensión muscular y aumentar las defensas contra el estrés. Esta técnica les será útil en su vida laboral, familiar y social. La técnica de autorregulación emocional permite conocer las emociones que se experimentan y poner en marcha un plan de acción de regulación, es una técnica muy útil para disminuir los niveles de tensión. La técnica de inoculación del estrés es una herramienta que dotara a las cuidadoras de un arsenal de pensamientos positivos para hacer frente a las situaciones estresantes de la vida.

El ser humano es un ser sociable, por lo tanto, necesita interactuar con otros individuos; pertenecer a un grupo social es un factor protector para un individuo, fortalecer las relaciones con los compañeros del trabajo mejora el clima laboral, por tal motivo, se desarrollará una sesión de comunicación asertiva, que las cuidadoras aprenderán a expresar sus ideas con empatía, firmeza y respeto.

La risoterapia es una técnica muy favorable a la hora de implementar un programa de intervención, por esta razón, se toma en cuenta para una sesión. Por medio de la risa se libera endorfinas beneficiosas para el sistema nervioso, la risa se asocia con la felicidad. Administrar el tiempo que se tiene entre las actividades del hogar, trabajo, para los familiares, amigos, pareja y para sí mismo, es una herramienta que permite organizar el tiempo que se tiene para cada una de las actividades del individuo. Una sesión de administración del tiempo es importante para las cuidadoras ya que por los horarios rotativos tienen que organizar su agenda semanalmente y esto les permitirá aprender a distribuir su tiempo de manera significativa en todas las áreas de su vida.

Las habilidades sociales son fundamentales para relacionarse de forma adecuada con los demás, también ayudan a mejorar los estados de ánimo. Se les enseñará a las cuidadoras la escucha activa y la empatía son habilidades esenciales que se debe tener en el medio laboral para mantener el clima organización en un estado óptimo. A través de la música se expresan sentimientos y emociones, una sesión de musicoterapia se llevará a cabo para sanar a través de la escucha y meditación de ritmos armoniosos, como también, encontrar sonidos que se puedan crear con todas las partes del cuerpo.

4.7. Método/Procedimiento

La propuesta consta de ocho (8) sesiones de sesenta (60) minutos cada una, distribuidas entre, talleres prácticos, interactivos, dinámicos y participativos para disminuir los niveles de estrés laboral en las cuidadoras. A continuación, se presenta la estructura del programa de prevención de la siguiente manera:

Sesiones. Estructura del programa preventivo

| Estructura del programa preventivo | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|--|
| HORA | SESIÓN | OBJETIVO | CONTENIDO | RECURSOS |
| 2:00 pm – 3:00 pm | Sesión 1 Psicoeducación: Efectos del estrés laboral en la salud del colaborador. | Crear conciencia en las cuidadoras sobre las afectaciones del estrés laboral en el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo. Aprender a identificar la presencia del estrés. | Presentación. Dinámica. Introducción teórica: Efectos del estrés laboral en la salud del colaborador. Autorregistro de situación, emoción, pensamiento y conducta para reconocer la presencia del estrés. Evaluación y cierre. | Proyector. Computadora. Equipo de sonido. Páginas blancas. Lápiz, bolígrafo, borrador, Entrega de tríptico. Refrigerio. |

| | | | | |
|--------------------------|--|--|---|---|
| <p>2:00 pm - 3:00 pm</p> | <p>Sesión 2</p> <p>Taller: Técnicas de relajación y respiración.</p> <p>Título: ¡Detente un minuto!</p> | <p>Disminuir los estados de tensión muscular de las cuidadoras por medio de técnicas de relajación y aumentar las defensas contra el estrés.</p> | <p>Dinámica: Desafíos.</p> <p>Título de la actividad: ¡Detente un minuto!</p> <p>Respiración diafragmática.</p> <p>Relajación Muscular progresiva.</p> <p>Visualización.</p> <p>Meditación.</p> <p>Evaluación y cierre.</p> | <p>Almohadas.</p> <p>Tapetes.</p> <p>Ropa cómoda.</p> <p>Equipo de sonido.</p> |
| <p>2:00 pm - 3:00 pm</p> | <p>Sesión 3</p> <p>Psicoeducación: Inteligencia emocional</p> | <p>Contribuir al bienestar emocional de las cuidadoras a través de potenciar la capacidad de manejo de las emociones.</p> | <p>Dinámica: Autoconocimiento</p> <p>Actividad: Introducción teórica sobre la inteligencia emocional, diferencia entre emociones y sentimientos, actitudes básicas de una persona con inteligencia</p> | <p>Equipo de sonido.</p> <p>Cartulina.</p> <p>Imágenes impresas.</p> <p>Lápiz de escribir y de colores.</p> <p>Marcadores.</p> <p>Bolígrafos.</p> |

| | | | | |
|-------------------|---|---|--|--|
| | | | emocional (autoconocimiento, Autoregulación, habilidades sociales, empatía, motivación), beneficios y consecuencias de inteligencia emocional. Evaluación y cierre. | |
| 2:00 pm – 3:00 pm | <p>Sesión 4</p> <p>Taller: Aromaterapia</p> <p>Título: “Mi lugar favorito”</p> | Reducir los niveles de estrés por medio de la percepción de aromas de modo que las cuidadoras logren utilizarla como estrategia personal en todos los contextos de su vida. | <p>Dinámica: Formar palabras con partes de su cuerpo.</p> <p>Introducción teórica sobre la aromaterapia, beneficios, utilidad de los aceites esenciales, formas de utilizar la aromaterapia (por inhalación, tópico, en espray, en la bañera),</p> | <p>Aceites esenciales.</p> <p>Difusor electrónico.</p> <p>Material impreso.</p> <p>Equipo de sonido.</p> |

| | | | | |
|-------------------|--|--|---|---|
| | | | <p>función de cada aceite esencial según la finalidad (para relajación, dolor de cabeza, para el sistema inmunológico, para tranquilizarse).</p> <p>Actividad: Respiración diagramática, meditación y percepción de aromas.</p> <p>Evaluación y cierre.</p> | |
| 2:00 pm – 3:00 pm | <p>Sesión 5</p> <p>Taller: Risoterapia</p> <p>Título: “La importancia de risa en mi salud mental”</p> | <p>Desinhibir las tensiones laborales a través de la terapia de la risa para mejorar el estado de ánimo y reducir los niveles de estrés.</p> | <p>Dinámica: Saludos en diferentes idiomas.</p> <p>Introducción teórica: “La importancia de risa en mi salud mental”.</p> <p>Calentamiento y desbloqueo</p> | <p>Mampara.</p> <p>Material impreso.</p> <p>Equipo de sonido.</p> <p>Globos de diferentes colores y tamaños.</p> <p>ropa cómoda.</p> <p>Medias.</p> |

| | | | | |
|-------------------|--|--|--|---|
| | | | <p>(estiramiento montaña rusa, juego de andar). Dinámicas y Juegos: hablar con una misma vocal, hacer lo que digo, no lo que hago, hacer lo que hago, no lo que digo, frente a frente. Gimnasia de la risa. JA, JE, JI, JO, JU. Relajación. Evaluación y cierre.</p> | |
| 2:00 pm – 3:00 pm | <p>Sesión 6</p> <p>Taller:</p> <p>Entrenamiento en habilidades sociales: Asertividad, escucha activa y empatía.</p> | <p>Entrenar en habilidades sociales a las cuidadoras para relacionarse de una forma más adecuada en su lugar de trabajo.</p> | <p>Dinámica: Dos verdades y una mentira. Actividad: Introducción teórica ¿Qué son habilidades sociales? Beneficios de poseer</p> | <p>Páginas blancas largas. Lápices de colores. Lápiz de escribir. Borrador. Mampara de cartón. Regla.</p> |

| | | | | |
|-------------------|---|---|--|---|
| | | | <p>habilidades sociales.</p> <p>Habilidades sociales más comunes:</p> <p>Asertividad</p> <p>Escucha activa.</p> <p>Empatía.</p> <p>Actividad:</p> <p>Confección de una lista de emociones.</p> <p>Evaluación y cierre.</p> | |
| 2:00 pm – 3:00 pm | <p>Sesión 7</p> <p>Taller:</p> <p>Entrenamiento en habilidades sociales:</p> <p>Entrenamiento en resolución de problemas y administración del tiempo</p> <p>Título:</p> <p>“Cuidadoras unidos”</p> | <p>Entrenar en habilidades sociales a las cuidadoras para relacionarse de una forma más adecuada en su lugar de trabajo y aprender a gestionar su tiempo.</p> | <p>Dinámica: Un mismo lugar diferentes perspectivas.</p> <p>Actividad:</p> <p>Introducción teórica ¿Como resolver un problema?</p> <p>Los 5 pasos para la solución de problemas.</p> <p>Actividad: Crea una estrategia (juego de policías y ladrones).</p> | <p>Equipo de sonido.</p> <p>Páginas.</p> <p>Marcadores de colores.</p> <p>Lápiz de escribir.</p> <p>Borradores.</p> <p>Mampara de cartón.</p> <p>Imágenes impresas.</p> |

| | | | | |
|-------------------|---|--|--|--|
| | | | Técnica de la agenda. Evaluación y cierre. | |
| 2:00 pm – 3:00 pm | Sesión 8 Taller: Musicoterapia | Utilizar la música como una herramienta para manejar el estrés laboral y trabajar la ansiedad a través del taller de música. | Dinámica. Actividades: Componer canciones. Juegos en donde la música es protagonista. Tocar un instrumento. Meditación y escucha de música. | Computadora. Proyector. Equipo de sonido. Panderetas. Maracas. Almohadas y tapetes. |

Fuente: Geneily Almengor, 2022.

4.8. Talleres participativos.

La metodología participativa y dinámica fomentan en los participantes la internalización y apropiación del tema, lo cual los mantiene animados durante el desarrollo de la temática. Esta metodología fomenta en los participantes que compartan la información, aprendan unos de los otros y trabajen juntos para resolver problemas comunes. Por lo tanto, se seleccionó la metodología participativa para el programa de intervención. A continuación, se detalla paso a paso el desarrollo de cada temática de los talleres:

Sesión 1. Taller psicoeducativo: Efectos del estrés laboral en la salud del colaborador.

| | |
|-----------|--|
| Sesión 1 | Taller psicoeducativo: Efectos del estrés laboral en la salud del colaborador. |
| Fecha | 28/01/2022 |
| Objetivos | Objetivo General: Crear conciencia en las cuidadoras sobre las afectaciones del estrés laboral en el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo. Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none">• Aprender a identificar la presencia del estrés.• Promover el compromiso de los participantes. |
| Contenido | Presentación. Dinámica: ¿A que no adivinas quién es? Introducción teórica: Efectos del estrés laboral en la salud del colaborador. Autorregistro de situación, emoción, pensamiento y conducta para reconocer la presencia del estrés. Evaluación y cierre. |

| | |
|---------------|---|
| Procedimiento | <p>La primera sesión trata sobre un taller psicoeducativo sobre el estrés y sus efectos en la salud de los colaboradores. Inicia con la presentación de la facilitadora y dinámica de apertura. Esta dinámica consiste en describir aspectos de una compañera de trabajo y todos deben adivinar quién es.</p> <p>Luego sigue la introducción teórica sobre el estrés. Es importante resaltar que conocer las variadas respuestas de estrés permite detectar, modificar y gestionar los niveles de estrés que experimenta un individuo. Para ello es necesario auto observarse, utilizando un registro: en el que se escribe la situación de estrés, lo que se piensa en esa situación, lo que se siente y lo que se hace.</p> |
| Recursos | <p>Proyector.</p> <p>Computadora.</p> <p>Equipo de sonido.</p> <p>Páginas blancas e impresas.</p> <p>Lápiz, bolígrafo, borrador,</p> <p>Entrega de tríptico.</p> <p>Refrigerio.</p> |
| Tiempo | Sesenta (60) minutos. |
| Facilitador | Geneily Almengor |

Fuente: Geneily Almengor, 2022.

Sesión 2. Taller: Técnicas de relajación y respiración.

| | |
|---------------|--|
| Sesión 1 | Taller: Técnicas de relajación y respiración. Título: ¡Detente un minuto! |
| Fecha | 29/01/2022 |
| Objetivo | Disminuir los estados de tensión muscular de las cuidadoras a través de la guía práctica de técnicas de respiración y relajación muscular para aumentar las defensas contra el estrés. |
| Contenido | Dinámica: Desafíos. Título de la actividad: ¡Detente un minuto! Respiración diafragmática. Relajación Muscular progresiva. Visualización. Evaluación y cierre. |
| Procedimiento | El taller inicia con la dinámica de desafíos, para esta dinámica se necesita una bolsa y papeles doblados con instrucciones en el interior como: Salta con un solo pie, baila, muestra tu risa burlona, di una adivinanza, comparte con todos un trabalenguas, canta. La facilitadora se encarga de distribuir las instrucciones a cada cuidadora. Cada una saca su papel y realiza el reto. Como siguiente punto se da inicio al plato fuerte del taller. Esta sesión se lleva a cabo al aire libre lo cual permite que durante el desarrollo de la sesión las cuidadoras conecten con la naturaleza que rodea Casa Providencia. La facilitadora inicia compartiendo con las cuidadoras la frase ¡Detente un minuto! Y les pide que en este momento se centren en el aquí y ahora, en ellas. Se les pide que se adopten una postura recta para eso |

es recomendable acostarse en una superficie plana mirando hacia arriba, brazos estirados, es opcional cerrar los ojos.

La primera técnica en la cual la facilitadora guía a las cuidadoras para aprender es la técnica de respiración diafragmática. Es un tipo de relajación basada en la respiración propia. La facilitadora da la siguiente instrucción: Mano derecha en el pecho y mano izquierda en el estómago. A continuación, inhalar por 3 segundos aire por la nariz, sostener el aire por 10 segundos y luego se exhala por la boca. La facilitadora guía a las cuidadoras para que repitan el ejercicio 10 veces. Luego la facilitadora les pide que identifiquen que mano se mueve más durante el ejercicio de respiración para así realizar las debidas correcciones.

La siguiente técnica es la de relajación muscular progresiva consiste en identificar la diferencia entre los estados de tensión y relajación. Para esta técnica se debe mantener una postura corporal recta preferiblemente sentado. Implica aplicar la respiración diafragmática en todo momento. Se inicia de abajo hacia arriba por medio de tensionar o apretar los músculos y luego soltar o liberar. Las partes del cuerpo que se utilizan para el desarrollo de la técnica son: dedos del pie, pantorrillas, piernas, glúteos, abdomen, hombros, cuello, labios, ojos, dedos de las manos, brazos.

La siguiente técnica es visualización la cual consiste en formar imágenes mentales para hacer un recorrido visual hacia un lugar o una situación pacífica y tranquila. La facilitadora les pide a las cuidadoras que mantengan una posición recta preferiblemente

| | |
|-------------|--|
| | <p>acostada y cierren los ojos. Se incorporan los sentidos de la audición, tacto y olfato. La facilitadora da la instrucción que se imaginen que están en la playa a las 6 de la mañana, al mismo tiempo por medio de una bocina que trasmite sonidos del mar y de las aves, con un atomizador de manera sutil se esparce agua sobre las cuidadoras. Luego se procede a preguntar su experiencia durante el viaje de la visualización. Por último, se les pide que cierren sus ojos por 5 minutos y se concentren en lo que está a su alrededor. Luego la facilitadora pregunta que escucharon de lo que está en su alrededor.</p> <p>Para culminar, la facilitadora crea un espacio de preguntas o dudas por resolver. Y, por último, se entrega la hoja de evaluación del taller y se da por finalizada la sesión.</p> |
| Recursos | <p>Almohadas. Tapetes. Ropa cómoda. Equipo de sonido. Páginas blancas. Bolígrafo. Atomizador con agua.</p> |
| Tiempo | Sesenta (60) minutos. |
| Facilitador | Geneily Almengor |

Fuente: Geneily Almengor, 2022.

Sesión 3. Taller Psicoeducativo: Inteligencia emocional.

| | |
|---------------|---|
| Sesión 3 | Taller Psicoeducativo: Inteligencia emocional. |
| Fecha | 04/02/2022 |
| Objetivos | <p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none">• Contribuir al bienestar emocional de las cuidadoras a través de resaltar la importancia del manejo de las emociones y favorecer la identificación y expresión emocional de manera adecuada en su lugar de trabajo. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Optimizar la capacidad de autoconocimiento.• Resaltar la importancia de la autorregulación de las emociones.• Confeccionar un diccionario de emociones. |
| Contenido | <p>Dinámica: Mis cualidades son.</p> <p>Introducción teórica:</p> <p>Emoción, sentimientos, inteligencia emocional, manejo de las emociones. Confección del glosario emocional.</p> <p>Evaluación y cierre.</p> |
| Procedimiento | <p>El inicio de la sesión inicia con la dinámica individual sobre el autoconocimiento de las cualidades propias. Se le entregara a cada participante una página blanca, lápiz, marcadores o colores, se procede a dar la instrucción de escribir en el centro de la hoja su nombre en letra imprenta y debajo de cada letra escribir las cualidades que consideran que son parte de su personalidad. La posición de la página y los diseños se dejan a creatividad del participante.</p> |

| | |
|-------------|--|
| | <p>Luego se procede a dar la introducción teórica sobre emociones, sentimientos e inteligencia emocional, enfatizando la importancia del manejo de las emociones para su bienestar. Para esta sesión se utiliza una mampara de cartón que se llena de imágenes y palabras relacionados con los conceptos de inteligencia emocional a medida que la facilitadora comparte la introducción teórica. Por último, se pretende ampliar el conocimiento emocional de las cuidadoras por medio de la confección del diccionario de las emociones. El salón se dividirá en dos grandes grupos, a cada uno se le entrega papel de construcción, páginas impresas con imágenes de las emociones, goma, tijeras, marcadores, lápiz, bolígrafo, colores. Instrucción: Ser creativas, elegir la emoción o sentimiento y responder las siguientes interrogantes ¿Para qué sirve? ¿Qué situaciones generan esta emoción? ¿Cuál es la emoción contraria?</p> <p>Luego cada grupo expone su trabajo, y resalta lo que aprendió durante el desarrollo del taller e inicia el periodo de preguntas sobre el tema abordado.</p> <p>Se procede a entregar las hojas de evaluación del taller y despedida.</p> |
| Recursos | <p>Páginas blancas e imágenes impresas. Cartulina y papel de construcción. Tijeras, gomas, lápiz, colores, marcadores, bolígrafo. Equipo de sonido. Mampara grande de cartón.</p> |
| Tiempo | <p>Sesenta (60) minutos.</p> |
| Facilitador | <p>Geneily Almengor</p> |

Fuente: Geneily Almengor, 2022.

Sesión 4. Taller de Aromaterapia

| | |
|---------------|--|
| Sesión 4 | Taller de Aromaterapia |
| Fecha | 05/02/2022 |
| Objetivo | Crear un espacio de bienestar que propicie la reducción de los niveles de estrés por medio de la percepción de aromas de modo que las cuidadoras logren utilizarla como estrategia personal en todos los contextos de su vida. |
| Contenido | <p>Dinámica: Formar palabras con partes de su cuerpo.</p> <p>Introducción teórica sobre la aromaterapia, beneficios, utilidad de los aceites esenciales, formas de utilizar la aromaterapia (por inhalación, tópico, en espray, en la bañera), función de cada aceite esencial según la finalidad (para relajación, dolor de cabeza, para el sistema inmunológico, para tranquilizarse).</p> <p>Actividad: Respiración diagramática, meditación y percepción de aromas.</p> <p>Evaluación y cierre.</p> |
| Procedimiento | <p>El taller inicia con la dinámica de formar palabras con partes de su cuerpo. Para realizar esta actividad se trabaja en equipo de 4. La facilitadora le da a cada grupo una palabra y luego cada uno debe mostrar a los demás la palabra que formaron con su cuerpo.</p> <p>Como siguiente punto la facilitadora realiza una introducción teórica sobre la aromaterapia, sus beneficios, los aceites más utilizados y para qué sirven y las formas de utilizar la aromaterapia por inhalación o tópico.</p> <p>Como siguiente punto, se desarrolla la actividad principal del taller la cual es poner en práctica lo aprendido. La facilitadora</p> |

| | |
|-------------|--|
| | <p>le pide a cada participante que se mantenga sentado y con los ojos cerrados. Por medio de la ayuda de difusor se utiliza la forma de aromaterapia por inhalación. Se les pide a las cuidadoras que realicen el ejercicio de respiración diafragmática y mediten. Con esta técnica relajación por medio de los aceites esenciales se estimula los sentidos, en especial el del olfato.</p> |
| Recursos | <p>Aceites esenciales (lavanda, menta, eucalipto, de canela, árbol de té). Difusor electrónico. Atomizador. Botella plástica de agua 1 Litro. Material impreso. Equipo de sonido.</p> |
| Tiempo | Sesenta (60) minutos. |
| Facilitador | Geneily Almengor |

Fuente: Geneily Almengor, 2022.

Sesión 5. Taller de la Risa.

| | |
|---------------|--|
| Sesión 4 | Taller de la Risa. Título: La importancia de la risa en la salud mental. |
| Fecha | 08/02/2022 |
| Objetivos | <p>Objetivo general:</p> <p>Desinhibir las tensiones laborales a través de la terapia de la risa para mejorar el estado de ánimo y reducir los niveles de estrés.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Provocar la risa y la carcajada sincera.• Aprender a reírse de sí mismo y con los demás |
| Contenido | <p>Dinámica: Saludos en diferentes idiomas.</p> <p>Introducción teórica: “La importancia de risa en mi salud mental”.</p> <p>Calentamiento y desbloqueo (estiramiento montaña rusa, juego de andar).</p> <p>Dinámicas y Juegos: hablar con una misma vocal, hacer lo que digo, no lo que hago, hacer lo que hago, no lo que digo, frente a frente, Rueda de muecas y risas con globos.</p> <p>Gimnasia de la risa: JA, JE, JI, JO, JU.</p> <p>Evaluación y cierre.</p> |
| Procedimiento | <p>El taller inicia con la dinámica grupal. Se pide a los participantes que caminen por todo el salón y se saluden en diferentes idiomas. Por ejemplo: en inglés (Good Mornig), estrechando la mano derecha; en alemán (Guten Morgen), estrechando la mano izquierda; en francés (Bon Jour), dando cuatro besos en</p> |

las mejillas de lejos; como en la India (Namasté), juntando manos delante del pecho; en chino, (Ni hau), haciendo un pequeño movimiento circular en el aire con la mano derecha; en japonés (Kony Chiwa), poniendo las palmas sobre las piernas e inclinándose frente al otro; como los Esquimales, frotándose la nariz. Durante esta primera sección se utilizará música movida.

Luego se procede a dar la introducción teórica sobre la importancia de la risa en la salud mental, abordando temas como: concepto de salud mental, que es la risa, beneficios a nivel físico y mental.

Para la tercera sección del taller es necesario relajar la mente y calentar el cuerpo para reír, es por esto por lo que se implementa la fase de calentamiento y desbloqueo, la cual consiste en realizar estiramientos físicos de manera divertida. La montaña rusa es un nombre original que se ha inventado para referirse a un tipo de estiramiento muscular, se pide a los participantes que se sienten en el suelo, formando dos columnas, la facilitadora se sienta adelante y da las siguientes instrucciones: imaginen que están en una montaña rusa.

Después sigue la sección de dinámicas y juegos. Para el desarrollo de los juegos, los participantes se sentarán en el suelo uno al lado del otro formando un círculo. Los juegos interactivos que se utilizaran son los siguientes: hablar con una misma vocal (¿qué desayunaste hoy?); hacer lo que digo, no lo que hago (toca tu cabeza, tu nariz, tus ojos; hacer lo que digo, no lo que digo; frente a frente (cada participante debe hacer reír a su compañero de al frente); rueda de muecas y risas con globos.

| | |
|-------------|---|
| | <p>La siguiente actividad consiste en aprender a reírse de uno mismo nos ayuda a aceptar las críticas de una manera positiva. Para esto se le entrega a cada participante una página en blanco, lápiz de escribir y marcadores. Se les pide que se dibujen así mismas y luego se paren al frente a mostrar su obra de arte.</p> <p>Para culminar, en todo taller de la risa es importante un espacio que permita ejercitar la risa, a esto se le conoce como gimnasia de la risa y este taller no hace la excepción. La facilitadora le pide a cada participante que se sienten en el suelo y repitan JAJA tres veces. Luego sigue JEJE, JIJI, JOJO y JUJU. Al culminar la risa saldrá por si sola.</p> <p>Para culminar, se procede a entregar las hojas de evaluación del taller y despedida.</p> |
| Recursos | <p>Equipo de sonido.</p> <p>Globos de diferentes colores y tamaños.</p> <p>Paginas blancas.</p> <p>Marcadores, colores y lápiz de escribir.</p> |
| Tiempo | Sesenta (60) minutos. |
| Facilitador | Geneily Almengor |

Fuente: Geneily Almengor, 2022.

Sesión 6. Taller: Entrenamiento en habilidades sociales (Asertividad, escucha activa y empatía).

| | |
|---------------|--|
| Sesión 6 | Taller: Entrenamiento en habilidades sociales |
| Fecha | 05/02/2022 |
| Objetivos | <p>Objetivo general:</p> <p>Entrenar en habilidades sociales a las cuidadoras para relacionarse de una forma más adecuada en su lugar de trabajo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover un clima grupal adecuado a través de la comunicación asertiva y aprender a expresar pensamientos e ideas apropiadamente de manera clara y firme. • Reforzar las habilidades de escucha actividad y empatía en las cuidadoras para fortalecer las relaciones sociales del contexto laboral. |
| Contenido | <p>Dinámica:</p> <p>Introducción teórica ¿Qué son habilidades sociales?</p> <p>Beneficios de poseer habilidades sociales.</p> <p>Habilidades sociales más comunes: Asertividad</p> <p>Escucha activa.</p> <p>Empatía.</p> <p>Actividad: Confección de una lista de emociones.</p> <p>Evaluación y cierre.</p> |
| Procedimiento | La sesión inicia con la dinámica inicial, la cual se le pide a cada participante que exponga aspectos personales como gustos, |

| | |
|--|---|
| | <p>habilidades, preferencias, entre otros; sin embargo, tienen que ser dos verdades y una mentira. Por medio de esta actividad se estimula las relaciones con sus compañeras y a la misma vez se conocen más.</p> <p>Al culminar la dinámica inicial, sigue la introducción teórica de las habilidades sociales. Por medio de la mampara didáctica a medida que la facilitadora explica la temática se pegan imágenes sobre las habilidades sociales más comunes, los beneficios y las habilidades más comunes dentro del contexto laboral. A continuación, lluvia de ideas sobre el asertividad, de seguido la facilitadora refuerza el concepto de asertividad.</p> <p>La siguiente habilidad en ser desarrollada es la de escucha activa, por medio de una conversación sobre diez cosas sobre mí en grupo de dos personas. Al terminar cada participante pasa adelante y expone las 10 cosas sobre su compañera de trabajo. La dinámica sobre diez cosas sobre mí refuerza la habilidad de escucha activa y estimula la memoria, la atención y las relaciones sociales. La facilitadora propone otra actividad interactiva, con la ayuda de dos voluntarios, la facilitadora amarra a las muñecas de cada participante un trozo largo de hilo pabilo y hace un cruce que une a las dos participantes, se le pide que deshagan el cruce sin quitarse los nudos de las muñecas. Con esta actividad se refuerza el trabajo en equipo por medio de las habilidades de empatía y escucha activa para resolver el problema.</p> <p>Para culminar, se procede a entregar las hojas de evaluación del taller y despedida.</p> |
|--|---|

| | |
|-------------|--|
| Recursos | Material impreso. Equipo de sonido. |
| Tiempo | Sesenta (60) minutos. |
| Facilitador | Geneily Almengor |

Fuente: Geneily Almengor, 2022.

Sesión 7. Taller: Entrenamiento en habilidades sociales (Solución de problemas, manejo del tiempo).

| | |
|---------------|---|
| Sesión 7 | Taller: Entrenamiento en habilidades sociales |
| Fecha | 05/02/2022 |
| Objetivo | <p>Objetivo general:</p> <p>Entrenar en habilidades sociales a las cuidadoras para relacionarse de una forma más adecuada en su lugar de trabajo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar a las cuidadoras sobre las 5 fases de solución de problemas e internalizar que todo problema tiene solución. |
| Contenido | <p>Dinámica: Un mismo lugar diferentes perspectivas.</p> <p>Introducción teórica ¿Como resolver un problema?</p> <p>Los 5 pasos para la solución de problemas.</p> <p>Actividad: Crea una estrategia (juego de policías y ladrones).</p> <p>Técnica de la agenda.</p> <p>Evaluación y cierre.</p> |
| Procedimiento | La sesión inicia con la dinámica inicial sobre las diferentes perspectivas que existen en un mismo lugar y como la unión de |

todas las interpretaciones se pueden unir para solucionar cualquier situación del contexto laboral. Para esta dinámica se le pide a cada participante que sople un globo y con un marcador identifique todo lo de su alrededor. La sesión se lleva a cabo en el jardín acostadas en el suelo sobre un petate. Luego cada participante comparte lo que dibujo según lo visto.

De seguido inicia la introducción teórica sobre solución de problemas, fases y beneficios.

Ahora, sigue la puesta en práctica de lo aprendido de las 5 fases de solución de problemas. Para esto se les propone a las cuidadoras el juego de policías y ladrones. Para llevar a cabo el juego se les pide a las cuidadoras que se agrupen en dos grandes grupos. El grupo uno (1) es el de policías y el grupo dos (2) son los ladrones, ambos grupos deben idear una estrategia, el primer grupo debe crear un plan para que no entren en la estación policial y el segundo grupo debe crear un plan para entrar sin que los policías lo arresten. En el cuartel de policías se guardan las banderas y los ladrones deben idear una estrategia para quitarles las banderas a los policías. Con esta dinámica se fomenta el trabajo en equipo y los cinco pasos de la solución de problemas (identificar el problema, posibles soluciones, elegir la mejor solución, idear e implementar un plan que solucione el problema y, por último, evaluar la eficacia de la solución).

Como último tema, la técnica de la agenda es una herramienta muy útil para organizar y balancear el tiempo personal, profesional y laboral cuando se trabaja horarios rotativos. La

| | |
|-------------|---|
| | <p>facilitadora le entrega una estructura guía de agenda para que las cuidadoras planeen una semana y distribuyan su tiempo en las diferentes áreas de su vida.</p> <p>Para culminar, se procede a entregar las hojas de evaluación del taller y despedida.</p> |
| Recursos | <p>Equipo de sonido.</p> <p>Globos de diferentes colores.</p> <p>Marcadores de colores.</p> <p>Papel crespón.</p> <p>Mampara de cartón.</p> <p>Imágenes impresas.</p> |
| Tiempo | Sesenta (60) minutos. |
| Facilitador | Geneily Almengor |

Fuente: Geneily Almengor, 2022.

Sesión 8. Taller de musicoterapia.

| | |
|---------------|--|
| Sesión 8 | Taller de musicoterapia |
| Fecha | 25/02/2022 |
| Objetivos | Objetivo general: Utilizar la música como una herramienta para gestionar el estrés laboral y la ansiedad a través del taller de música. |
| Contenido | Dinámica: Canción de saludos ¡Hola a todos! Qué es la musicoterapia y sus beneficios Actividades: Desarrollo de distintas actividades sonoras musicales (menciona dos palabras con la inicial del globo seleccionado, canta tu canción favorita, baila al ritmo de la música,) Dinámica de cierre: rítmica corporal Evaluación y cierre. |
| Procedimiento | El taller inicia con la dinámica ¡Hola a todos!, la cual consiste en la facilitadora da la instrucción de que cada participante debe decir su nombre cantando. Como siguiente punto se expone de manera breve que es la musicoterapia, sus beneficios y objetivos del taller. De seguido da inicio el desarrollo de las actividades del taller. La primera actividad consiste en utilizar globos y una música movida de fondo. Se desarrolla de la siguiente manera: la facilitadora entrega globos de diferentes colores a cada participante en cada globo está escrito una inicial; La premisa para los participantes es la siguiente: diviértete al ritmo de la música y lanza tan alto como puedas tu globo e intercámbialo con el de otra compañera. Luego se detiene la música y se le |

| | |
|--|---|
| | <p>pide a un participante que mencione las primeras cinco palabras con la inicial escrita en el globo. Se repite la actividad hasta que todos los integrantes del grupo participen. Con esta actividad se estimula la memoria.</p> <p>La siguiente actividad consiste en cantar su canción favorita. La música tiene un poder sanador, por medio de la música se liberan y se transmiten emociones.</p> <p>La última actividad de esta sección consiste en que las cuidadoras deben bailar al ritmo de la música. Se utiliza un repertorio de pistas de musicales como: instrumentales, rock, salsa, merengue, tango, entre otros.</p> <p>Como dinámica de cierre se utiliza la técnica de rítmica corporal. Cada participante utiliza todo su cuerpo para hacer ritmo. Se inicia estableciendo el pulso del ritmo, el cual es dirigido por el facilitador, tronando los dedos y contando uno, dos, tres y se repite cinco veces antes de iniciar a usar las partes del cuerpo. En el último chasquido de dedos los participantes entran con una palmada de seguido tres chasquidos de dedos. Se repite lo anterior y se introduce otra parte del cuerpo, en este caso los pies con una fuerte pisada. Otra vez se repite el mismo procedimiento y se introduce otra parte del cuerpo palmas en las piernas. Se realiza estos pasos hasta que todos los participantes estén sincronizados.</p> <p>Por último, se da cierre a la sesión ocho. Inicia el periodo de preguntas y respuestas, así como también de la evaluación del taller.</p> |
|--|---|

| | |
|-------------|---|
| | Por ser el último taller de intervención, la facilitadora da palabras de despedidas para las cuidadoras y para la dirección de Casa Providencia. |
| Recursos | Globos de distintos colores. Marcador negro. Equipo de sonido. Celular con acceso a internet y conexión bluetooth. Paletas y caramelos. |
| Tiempo | Sesenta (60) minutos. |
| Facilitador | Geneily Almengor |

Fuente: Geneily Almengor, 2022.

“

Bienvenidas.



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE COLÓN
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CON ÉNFASIS EN
DISCAPACIDAD

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN 2022

TESIS CUALITATIVA
ESTRÉS LABORAL EN CUIDADORAS FORMALES DE
NIÑOS CON DISCAPACIDAD ACOGIDOS EN CASA
PROVIDENCIA, COLÓN.

AUTOR DE LA INVESTIGACIÓN:
ALMENGOR HURTADO, GENEILY

**¿A que no adivinas
quién es?**



Sesión 1.

Taller psicoeducativo: Efectos del estrés laboral en la salud



Objetivo:
Crear conciencia sobre las afectaciones del estrés laboral en la salud de las trabajadoras, así como también, aprender a identificar la presencia del estrés.

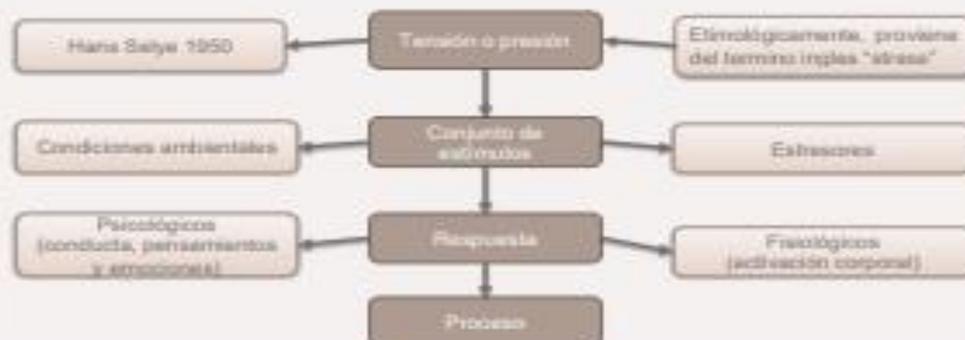


¿Qué es para ti el estrés?

El estrés está determinado por la interacción entre situaciones potencialmente estresantes y características personales.



Concepto de estrés



Tipos de estrés



- **Eustrés**
- **Distrés**
- **Crónico**
- **Temporal**
- **Mobbing**
- **Síndrome del burnout (quemado)**



7

¿Qué tipo de situaciones provocan una respuesta de estrés?



- Situaciones que fuerzan a procesar información rápidamente.
- Estímulos ambientales dañinos.
- Percepciones de amenaza.
- Alteración de las funciones fisiológicas (enfermedades, adicciones, etc.).
- Bloqueos en nuestros intereses.
- Presión grupal.
- Frustración / no conseguir objetivos planeados.
- Relaciones sociales complicadas o fallidas.
- Anticipación mental de sucesos futuros.

8

“

El estrés laboral es la reacción que puede tener un individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (OMS).

9

Fases del estrés laboral



Burnout (síndrome de estar quemado)



Fases:

- Baja realización:**
 - Pérdida de ilusión, frustración y desinterés.
- Despersonalización:**
 - Actitudes frías, despersonalizadas, insensibles hacia las personas objeto de su trabajo, depresión y hostilidad.
- Agotamiento emocional:**
 - Indiferencia por no haber modificado situaciones, pérdida del atractivo y satisfacción de la tarea.

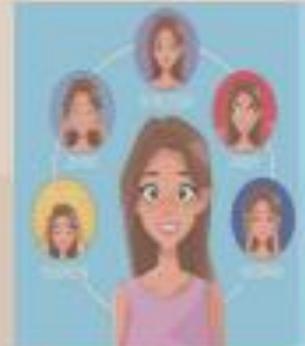
Alteraciones que produce

- A nivel psicológico:**
 - Sentimientos de frustración laboral, trastorno del sueño, actitudes rígidas e inflexibles.
- A nivel fisiológico:**
 - Cefaleas, dolores de cabeza, pérdida de apetito y peso, trastornos gastrointestinales, alteraciones de la conducta sexual.
- A nivel comportamental:**
 - Absentismo laboral, impuntualidad laboral, conductas impulsivas y violentas.



Efectos del estrés sobre la salud

¿Cómo te afecta el estrés?



Los principales efectos sobre la salud del trabajador son:

○ **Cambios de hábitos**

Conductas no saludables (beber, fumar, comer en exceso).

○ **Alteraciones producidas en los sistemas fisiológicos**

Activación fisiológica, disfunciones psicosomáticas, como dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares.

○ **Cambios cognitivos (pensamientos)**

Afectan la conducta, emociones y salud.

Signos y síntomas del estrés

| | | |
|--|--|--|
| <p>A nivel Físico:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Trastornos gastrointestinales • Trastornos cardiovasculares • Trastornos respiratorios • Trastornos emocionales • Trastornos sexuales • Trastornos dermatológicos • Trastornos musculares | |
| <p>A nivel Psicológico:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Preocupación excesiva • Incapacidad para tomar decisiones • Incapacidad para concentrarse • Pensamientos absurdos • Hipersensibilidad a las críticas • Mal humor • Consumo de fármacos • Alcohol y tabaco | |
| <p>A nivel de comportamiento:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Hablar rápido • Tembloroso • Tartamudeo • Emociones emocionales • Cambiar constantemente • Falta de apetito • Conductas impulsivas • Sus nerviosos • Suspiros frecuentes | |

Consecuencias a largo plazo del estrés

| | |
|-----------------------------|--|
| Trastornos cardiovasculares | Hipertensión esencial Enfermedad coronaria Arritmias cardíacas episódicas Cefaleas migrañosas Manos y/o pies fríos |
| Trastornos dermatológicos | Eccema Acné Píctisis Caspa del pelo |
| Trastornos endocrinos | Diabetes Aumento de peso |
| Trastornos inmunológicos | Debilitación del sistema inmunológico (resfriado, gripe, cáncer) Enfermedades autoinmunes (Lupus) |

| | |
|-------------------------------|--|
| Trastornos mentales | Depresión Adicciones al alcohol, la comida, el tabaco, la cafeína, los psicofármacos Ataques de pánico |
| Trastornos musculares | Tics, temblores y contracturas Alteración de reflejos musculares Lumbalgias Cefaleas tensionales |
| Trastornos gastrointestinales | Úlcera péptica (gástrica o duodenal) Dispepsia funcional Síndrome de colon irritable Colitis ulcerosa |
| Trastornos respiratorios | Asma bronquial Síndrome de hiperventilación Alteraciones respiratorias Alergias. |

¿CÓMO AFECTA EL ESTRÉS A TU SALUD DIGESTIVA?

El estrés crónico provoca alteraciones en el sistema digestivo que pueden afectar tu salud.



El estrés se define como la respuesta del organismo ante toda situación que perturba su equilibrio normal, tanto físico como psicológico. Esta respuesta busca restaurar dicho equilibrio.

Una gran cantidad de personas sufren la ansiedad como un resultado directo del estrés y de esta forma provocan un bajo estado de salud, aumentando además la salud digestiva.

Recordemos que la ansiedad puede llegar a tener de un impacto al ser considerado afecta sobre los sistemas sensoriales como lo es el oído.



Los períodos prolongados de estrés afectan a todo el organismo, principalmente al sistema digestivo. Un mal control del estrés puede provocar cambios en el metabolismo de los nutrientes. Por lo que vivir estresado significa que nuestro sistema digestivo no está recibiendo suficiente sangre, lo que puede ocasionar algunos o varios de los siguientes problemas:

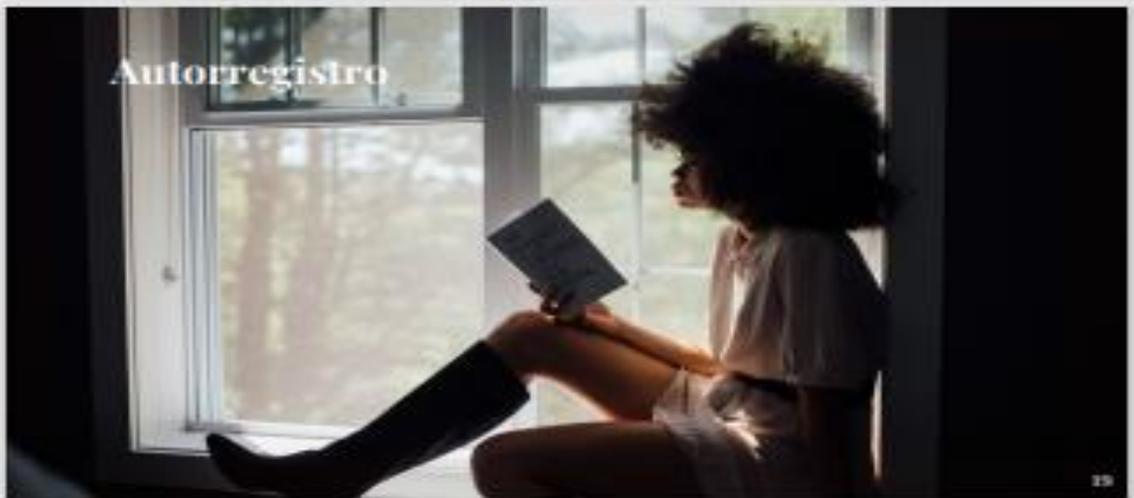
- Aumento en el apetito
- Sensación de hinchazón
- Estreñimiento/Tránsito Lento
- Náusea Digestiva
- Bataes intestinales

Para las personas que sufren de ansiedad o ansiedad digestiva, se recomienda la práctica de meditación y el consumo de jugos con propiedades medicinales que ayudan a mejorar la salud digestiva.



© 2016 - Salud 4000 - 2016

Autorregistro



El estrés es una respuesta significativa que puede alterar la salud, el bienestar y la calidad de vida.

Desarrollar estrategias apropiadas para prevenir y gestionar el estrés reduce los efectos negativos.



Consejos para gestionar el estrés

- Aprende a desconectarte
- Práctica la relajación
- Planifica tus objetivos
- Habla con las personas adecuadas sobre lo que te preocupa
- Come saludable
- Ejercítate
- Comete un chocolate.

CÓMO HACER FRENTE AL ESTRÉS

- 1 APRENDE A DECIR NO**
No
No puedes hacerlo todo.
- 2 ESTABLECE PRIORIDADES**
Haz una lista con lo que te preocupa y resuelve los problemas.
- 3 DESCONECTA CON MÚSICA**
Baja el volumen, cierra los ojos y aléjate del mundo.
- 4 DUEME LO SUFICIENTE**
La falta de sueño provoca irritabilidad.
- 5 EJERCITA LA RESPIRACIÓN**
Intenta ser empinado al abdomen hacia fuera de forma pausada.

10 alimentos que **reducen** el estrés



THANK YOU



Consecuencias a largo plazo en la salud del colaborador

Problemas cardiovasculares

Trastornos dermatológicos

Trastornos endocrinos

Trastornos inmunológicos

Depresión

Adicciones

Ataques de pánico y ansiedad

Trastornos gastrointestinales

Trastornos respiratorios

Consejos para gestionar el estrés laboral

- Aprende a desconectarte
- Práctica la relajación
- Planifica tus objetivos
- Habla con las personas adecuadas sobre lo que te preocupa
- Conserva una dieta balanceada
- Ejercítate
- Comete un chocolate.

10 alimentos que **reducen** el estrés



¿QUÉ ES EL ESTRÉS?



Realizado por:
Geneily Almengor

Fecha:
28 / 01 / 2022

Estrés laboral



El estrés laboral es la reacción que puede tener un individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (OMS).

El estrés laboral tiene 3 fases:

- **Fase de reacción de alarma:**

Durante esta etapa aparecen los síntomas: respiración entrecortada y acelerada, aumento del ritmo cardiaco, aumento de la presión arterial, sensación de tener un nudo en la garganta o en el estómago, ansiedad, angustia.

- **Fase de resistencia:**

Cuando el estado de agresión se prolonga, las reacciones de adaptación provocan que se inicie un proceso de resistencia a dicho estado.

- **Fase de agotamiento:**

Cuando se presenta un cuadro constante y severo de estrés, el organismo pierde su capacidad de respuesta y se agota.

Síntomas del estrés laboral:

- Emocionales: ansiedad, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, sentimiento de culpa, vergüenza, irritabilidad, mal genio, tristeza, baja autoestima, tensión, nerviosismo y sensación de

- A nivel cognitivo: incapacidad para tomar decisiones, para concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueos mentales.
- En el comportamiento: predisposición a accidentes, consumo de drogas, explosiones emocionales, comer, beber o fumar en exceso, falta de apetito, excitabilidad, conductas impulsivas, alteraciones en el habla, insomnio.
- En el trabajo: absentismo, relaciones laborales pobres





Facultad de Educación Social y Desarrollo Humano
Licenciatura en psicología con énfasis en discapacidad

Autorregistro de estrés



Facilitador: Geneily Almengor

Fecha: 28/02/2022

Instrucciones: Completa la información, apoyándote de tus vivencias.

| Fecha | Situación | Pensamiento | Emoción | Conducta |
|--------------|------------------|--------------------|----------------|-----------------|
| | | | | |



Facultad de Educación Social y Desarrollo Humano
 Licenciatura en psicología con énfasis en discapacidad

Evaluación de los talleres

Facilitador: Geneily Almengor

Fecha: _____

Instrucciones: Responda cada pregunta según su criterio. Utilice una X o una marca de  verificación.

| Evaluación de los talleres | | | |
|---|---|--|---|
| | Excelente | Regular | Aburrido |
| |  |  |  |
| ¿Cómo describirías el taller? | | | |
| ¿Qué te pareció la duración del taller? | | | |
| ¿Qué tan claro fue el contenido del taller? | | | |

EL ESTRÉS



NO SE ELIMINA
SE GESTIONA.

TIPS PARA GESTIONAR EL ESTRÉS

Establece tus prioridades

Piensa antes de actuar

Habla con Dios

Desconéctate con música

Ríe en voz alta

Realiza actividad física

Conoce nuevos lugares

Come un chocolate

Practica la respiración diafragmática y relajación muscular progresiva

Práctica la comunicación asertiva

Práctica la meditación acompañada de aromas relajantes

Duerme lo suficiente

Realizado por: Genelly Almogor

Fecha: 25/02/2022

CAPÍTULO V

CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Interpretación y análisis

El estrés laboral afecta de manera significativa la salud del trabajador. La organización Mundial de la Salud (2001) define “salud” como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades o dolencia”. El estrés afecta de manera física, cognitiva, conductual y psicológica a los trabajadores de una organización.

En Panamá no existe evidencia de estudios sobre estrés laboral enfocados a grupos de trabajadores que se dedican a la prestación de servicios personales o de asistencia a personas en situación de dependencia.

Se observó una actitud positiva y de cooperación durante todo el desarrollo del estudio en los administrativos de Casa Providencia de Colón y se sugirió que se trabajara con las cuidadoras en cuanto a la gestión del estrés, lo cual demuestra el interés en el bienestar del recurso humano que tiene la responsabilidad más importante, cuidar de manera integral a los niños que viven y que reciben terapia en la institución.

Durante la aplicación de la encuesta de viabilidad se conoció que las cuidadoras tenían conocimientos sobre el tema de estrés en el lugar de trabajo. Se observó la necesidad y el interés de que se implementara una intervención enfocada a la gestión del estrés laboral.

En la aplicación del pretest, se observó que la mayoría de las cuidadoras se situaban en un nivel moderado de estrés laboral en las categorías de índice, severidad y frecuencia general; presión laboral y falta de apoyo de la organización.

Después de una ardua tarea de investigar, se diseñó un programa para reducir los niveles de estrés laboral en las cuidadoras. Durante las sesiones se observó una actitud agradable y colaboradora en las cuidadoras.

En el posttest, se observan disminuciones significativas en los niveles de estrés en las cuidadoras, por lo que, se concluye que la intervención ayudo a la reducción de los niveles.

Los resultados se muestran en los siguientes cuadros y gráficas.

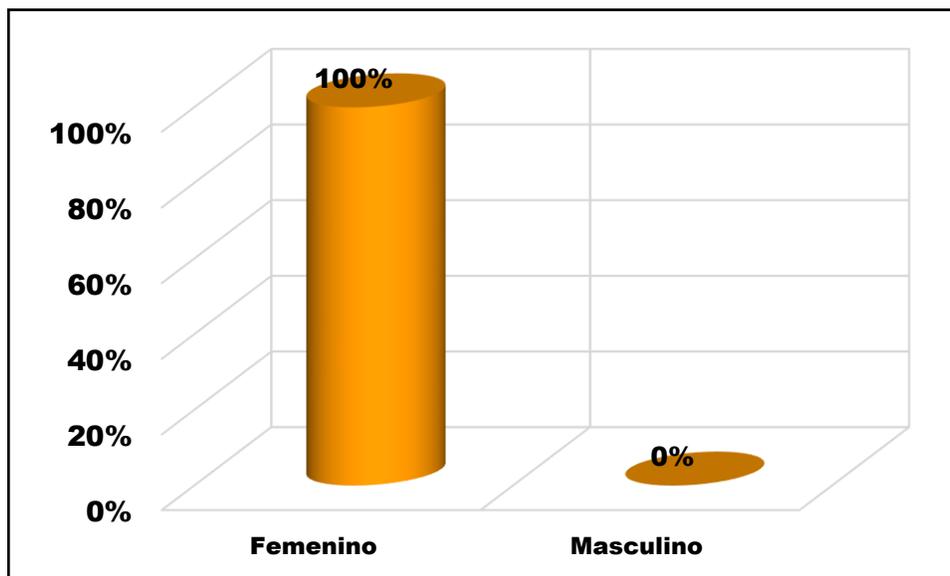
Descripción de la población.

Cuadro No. 1 Sexo de los sujetos de estudio.

| Muestra o población de estudio | Institución | Género | | Porcentaje |
|--------------------------------|------------------|----------|-----------|-------------|
| | | Femenino | Masculino | |
| Sexo de los sujetos de estudio | Casa Providencia | 16 | 0 | 100 % 0% |
| | Total | 16 | 0 | 100% |

Fuente: Casa Providencia en octubre del 2021.

Grafica No. 1 Sexo de los sujetos del estudio.



Fuente: Cuadro No. 1

Interpretación y análisis:

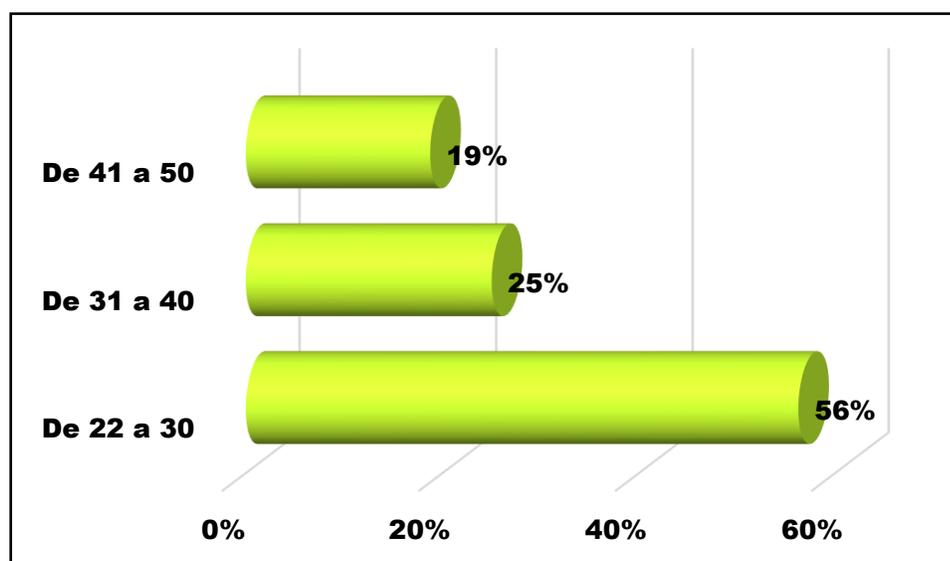
La muestra fue escogida de manera intencional, es decir, solo se limitó a estudiar a las cuidadoras de Casa Providencia de Colón. El 100% de la población de estudio es de género femenino y esto es producto de la política interna de selección de personal, el género femenino para el cargo de cuidadoras integrales de los niños con discapacidad de la institución predomina de manera total.

Cuadro No. 2 Edades de los sujetos de estudio

| Muestra o población de estudio | Institución | Rango de edades | Cantidad | Porcentaje |
|----------------------------------|---------------------------|-----------------|----------|------------|
| Edades de los sujetos de estudio | Casa Providencia de Colón | De 41 a 48 | 3 | 19% |
| | | De 31 a 40 | 4 | 25% |
| | | De 22 a 30 | 9 | 56% |
| | | Total | 16 | 100% |

Fuente: Casa Providencia de Colón en octubre del 2021.

Gráfica No. 2 Edades de los sujetos de estudio



Fuente: Cuadro No. 2

Interpretación y análisis:

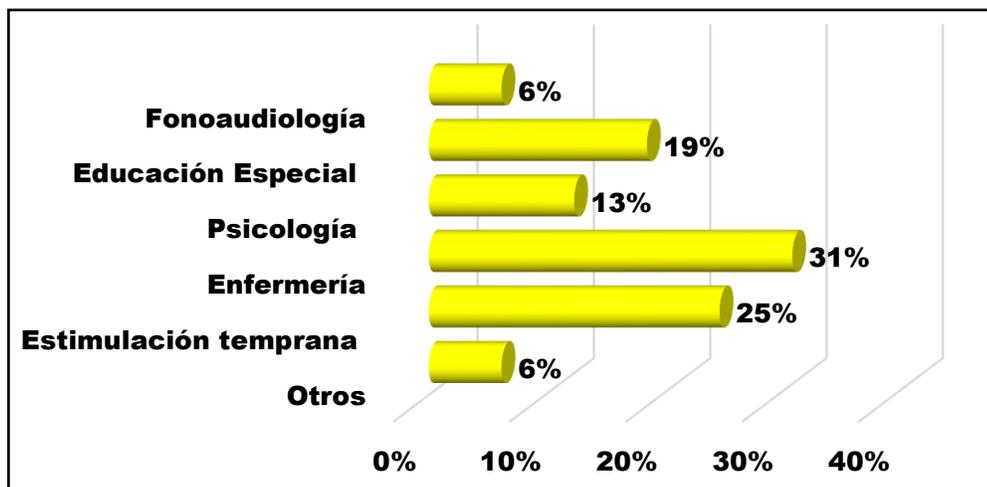
La siguiente gráfica muestra los rangos de edades de las cuidadoras agrupados de la siguiente manera: 41 a 50 años representa 19%, de 31 a 40 años representa el 25% y, por último, de 22 a 30 años representa el 56% de la población de estudio. El rango de edad en la que se agrupan la mayor parte de cuidadoras es el de 22 a 30 años y representan el rango de edad con más cuidadoras.

Cuadro No. 3 Carreras universitarias de los sujetos de estudios.

| Muestra o población de estudio | Institución | Carreras universitarias | Cantidad | Porcentaje |
|--|---------------------------|-------------------------|----------|------------|
| Carreras universitarias de los sujetos de estudios | Casa Providencia de Colón | Fonoaudiología | 1 | 6% |
| | | Educación Especial | 3 | 19% |
| | | Psicología | 2 | 13% |
| | | Enfermería | 5 | 31% |
| | | Estimulación temprana | 4 | 25% |
| | | Otros | 1 | 6% |
| | | Total | 16 | 100% |

Fuente: Casa Providencia en octubre de 2021.

Grafica No. 3 Carreras universitarias de los sujetos de estudios.



Fuente: Cuadro No. 3

Interpretación y análisis:

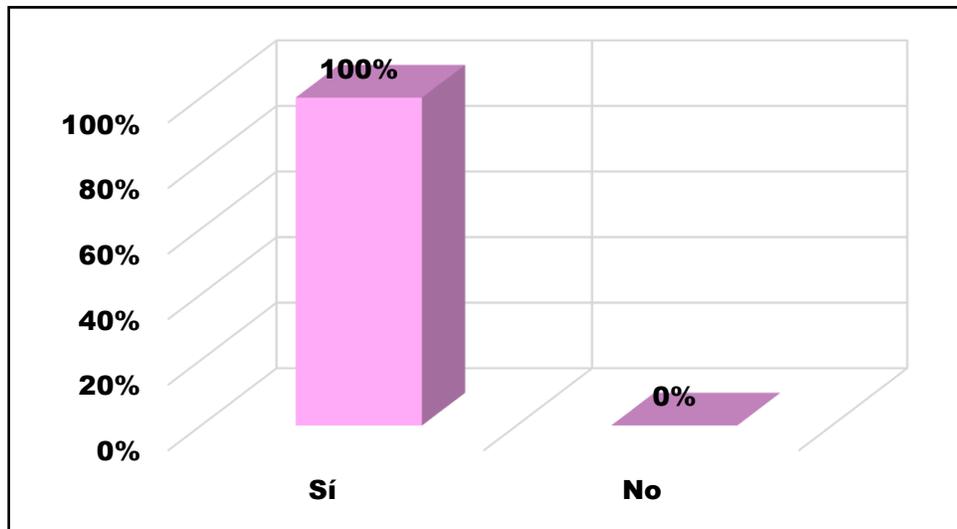
La institución Casa Providencia como requisito para el cargo de cuidador integral de los niños con discapacidad solicitan técnico o licenciatura completa de carreras universitarias relacionadas con conocimientos multidisciplinares relacionados a las etapas del neurodesarrollo infantil, cuidados, docencia entre otros. Las carreras universitarias que resaltan entre las cuidadoras son las siguientes: enfermería representa el 31% (5), estimulación temprana representa el 25% (4), educación especial representa el 19% (3), psicología representa el 13% (2), fonoaudiología representa un 6% (1), y otras profesiones representan un 6%.

Cuadro No 4. Encuesta de viabilidad. ¿Sabe qué es el estrés?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|---------------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿Sabe qué es el estrés laboral? | Sí | 16 | 100 % |
| | No | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Grafica No 4. ¿Sabe qué es el estrés?



Fuente: Cuadro No. 4

Interpretación y Análisis:

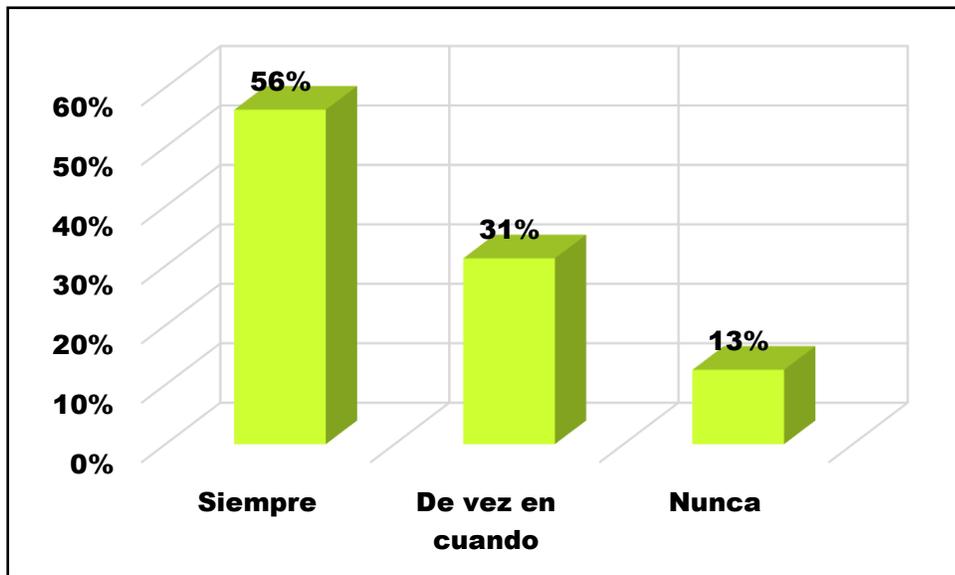
La siguiente gráfica resalta las respuestas de las colaboradoras de Casa Providencia de Colón sobre el concepto de estrés laboral. El 100% de las cuidadoras formales afirmaron tener conocimiento sobre el concepto de estrés. Durante la propuesta de intervención cada cuidadora expuso sobre lo que entendía del concepto de estrés, es importante resaltar que describieron síntomas del estrés como irritabilidad, cansancio, entre otros. Por lo que, se afirma que las cuidadoras reconocen la presencia de estrés laboral, sin embargo, utilizan en su vocablo diario el término estrés sin entender a profundidad su definición y su problemática.

Cuadro No. 5 Encuesta de viabilidad ¿En su jornada laboral le cuesta relajarse?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|---|------------------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿En su jornada laboral le cuesta relajarse? | Siempre | 10 | 63% |
| | De vez en cuando | 4 | 25% |
| | Nunca | 2 | 13% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Grafica No. 5 ¿En su jornada laboral le cuesta relajarse?



Fuente: Cuadro No. 5

Interpretación y Análisis:

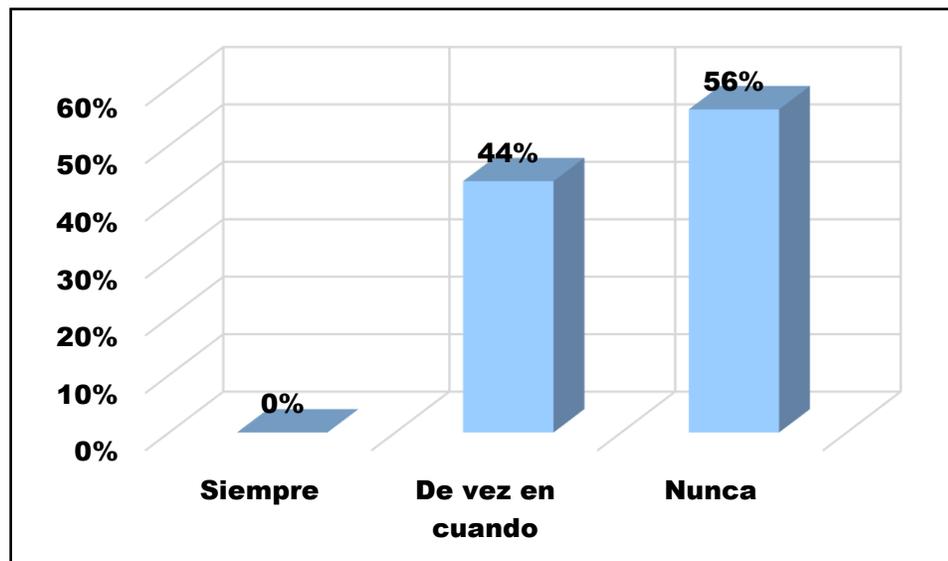
El 56% de las cuidadoras afirman que siempre le cuesta relajarse en su jornada laboral. El 31% afirmó que de vez en cuando y el 13% que nunca le cuesta relajarse. Con esto se evidencia la necesidad de realizar una intervención enfocada a técnicas de relajación que ayuden a gestionar el estrés en el lugar de trabajo.

Cuadro No. 6 Encuesta de viabilidad ¿Siente presión en el pecho, sensación de ahogo en su jornada laboral?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|--|------------------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿Siente presión en el pecho, sensación de ahogo en su jornada laboral? | Siempre | 0 | 0% |
| | De vez en cuando | 7 | 44% |
| | Nunca | 9 | 56% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Gráfica No. 6 ¿Siente presión en el pecho, sensación de ahogo en su jornada laboral?



Fuente: Cuadro No. 6

Interpretación y Análisis:

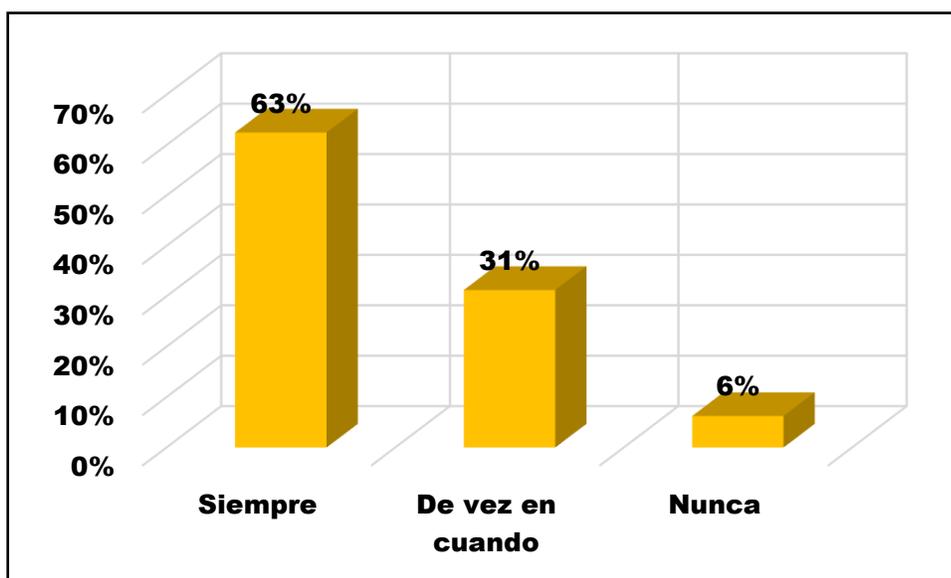
Entre los síntomas del estrés más comunes, en el componente fisiológico se identificó, que el 44% de las cuidadoras afirmó sentir de vez en cuando sensación de ahogo y presión en el pecho. Sin embargo, el 56% nunca manifestó síntomas físicos. Se evidenció que en la población de estudio es necesaria una intervención que ayude a disminuir la tensión física, la técnica relajación muscular progresiva es buena para disminuir tensiones musculares.

Cuadro No.7 Encuesta de viabilidad ¿Presenta usted constantemente dolores de cabeza en su trabajo?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|---|------------------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿Presenta usted constantemente dolores de cabeza en su trabajo? | Siempre | 10 | 63% |
| | De vez en cuando | 5 | 31% |
| | Nunca | 1 | 6% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Gráfica No. 7 ¿Presenta usted constantemente dolores de cabeza en su trabajo?



Fuente: Cuadro No. 7

Interpretación y Análisis:

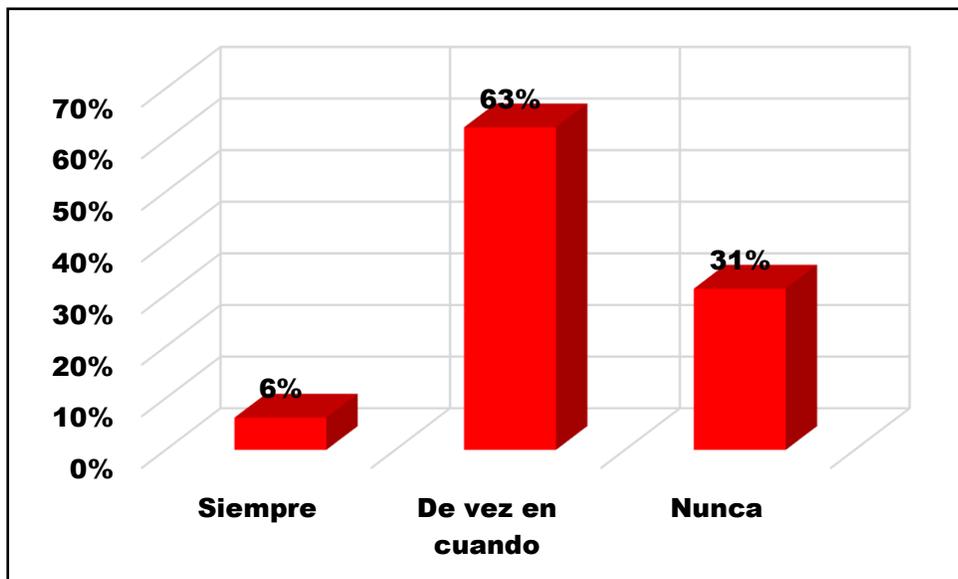
En los síntomas psicossomáticos del estrés el 63% de las cuidadoras asegura que siempre presenta dolores de cabeza. No obstante, el 31% presenta de vez en cuando y el 6% no presenta. La cefalea tensional es uno de los síntomas más comunes del estrés. Los dolores de cabezas en las cuidadoras se deben a tensiones o sensaciones de tirantes en el cuello o en los hombros. Se evidencia necesaria una sesión que enseñe a las cuidadoras a relajar cuerpo y mente.

Cuadro No. 8 Encuesta de viabilidad ¿Siente irritabilidad?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|------------------------|------------------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿Siente irritabilidad? | Siempre | 1 | 6%% |
| | De vez en cuando | 10 | 63% |
| | Nunca | 5 | 31% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Gráfica No. 8 ¿Siente irritabilidad?



Fuente: Cuadro No. 8

Interpretación y Análisis:

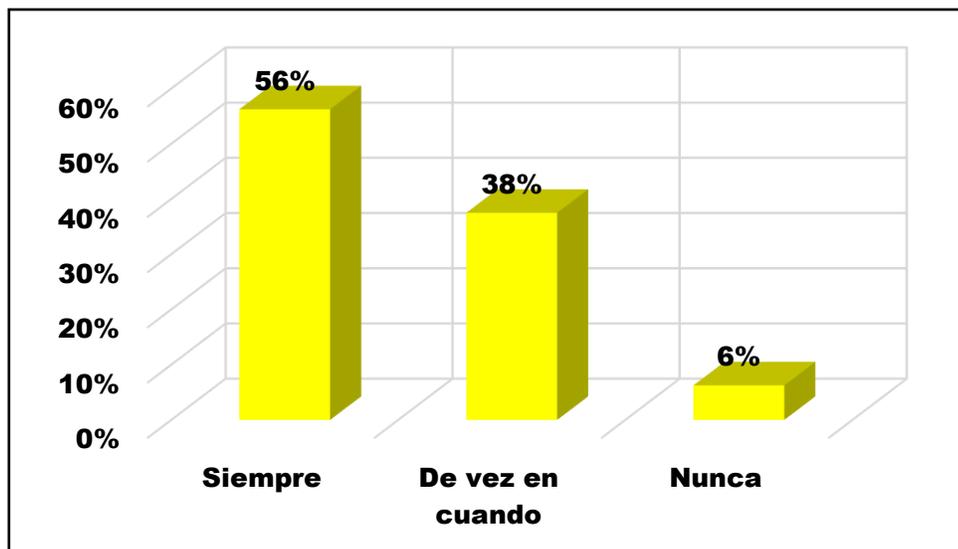
Los síntomas emocionales se encuentran estrechamente relacionados al estrés y ansiedad. Se evidencio la presencia de sentimientos de irritabilidad en las cuidadoras, el 63% afirma que de vez en cuando manifiestan irritabilidad en su jornada laboral. En cambio, un 6% afirma que siempre presenta irritabilidad y un 31% que nunca. La irritabilidad puede ser el resultado de conflictos internos entre cuidadoras, tiempo personal insuficiente, problemas para conciliar el sueño, entre otros.

Cuadro No. 9 Encuesta de viabilidad ¿Tiene dificultad para concentrarse en su trabajo?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|--|------------------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿Tiene dificultad para concentrarse en su trabajo? | Siempre | 9 | 56% |
| | De vez en cuando | 6 | 38% |
| | Nunca | 1 | 6% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Gráfica No. 9 ¿Tiene dificultad para concentrarse en su trabajo?



Fuente: Cuadro No. 9

Interpretación y Análisis:

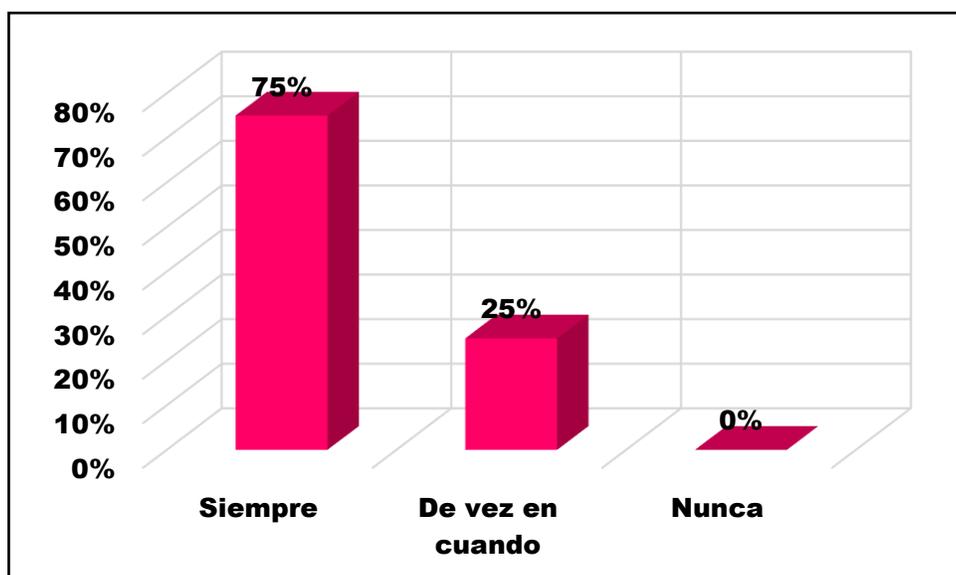
Gráficamente el 56% de las cuidadoras afirma tener dificultad para concentrarse, el 38% manifiesta que de vez en cuando y el 6% que nunca. Se observa que un porcentaje alto de cuidadoras manifiesta síntomas cognitivos del estrés. Por lo cual es necesaria una sesión que enseñe que por medio de la percepción de los aromas se puede reducir síntomas cognitivos del estrés.

Cuadro No. 10 Encuesta de viabilidad ¿Presenta dificultad para dormir?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|-----------------------------------|------------------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿Presenta dificultad para dormir? | Siempre | 12 | 75% |
| | De vez en cuando | 4 | 25% |
| | Nunca | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Gráfica No. 10 ¿Presenta dificultad para dormir?



Fuente: Cuadro No. 10

Interpretación y Análisis:

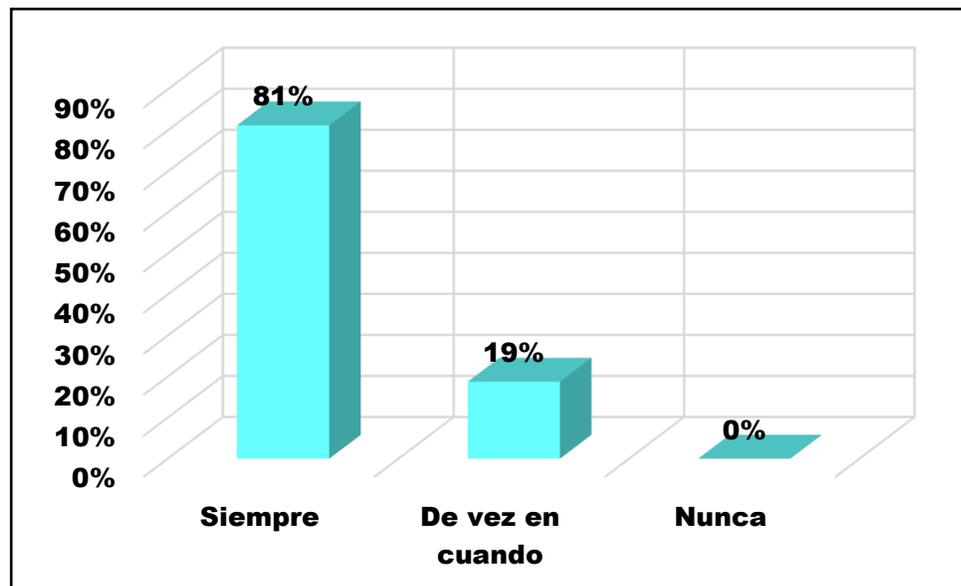
En esta gráfica se evidencia la presencia de síntomas psicossomáticos relacionados a problemas para conciliar el sueño. El 75% de las cuidadoras afirma tener dificultad para dormir y el 25% que de vez en cuando. Los problemas para dormir se asocian con los turnos rotativos debido al cambio de rutina a nivel personal, familiar y laboral.

Cuadro No. 11 Encuesta de viabilidad ¿Siente cansancio, fatiga o agotamiento?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|--|------------------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿Siente cansancio, fatiga o agotamiento? | Siempre | 13 | 81% |
| | De vez en cuando | 3 | 19% |
| | Nunca | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Gráfica No. 11 ¿Siente cansancio, fatiga o agotamiento?



Fuente: Cuadro No. 11

Interpretación y Análisis:

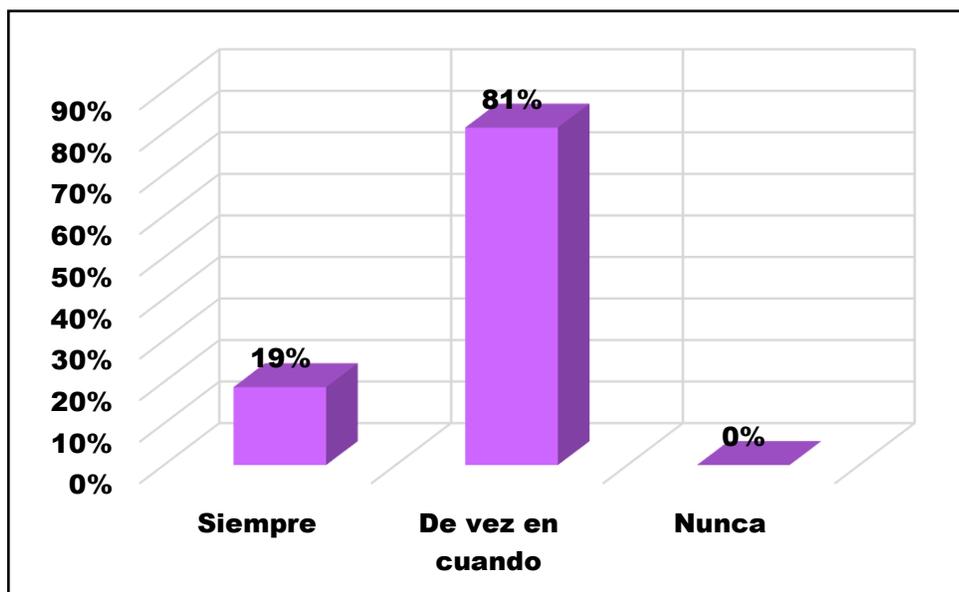
La gráfica muestra que el 81% de las cuidadoras afirma que se sienten cansadas, con fatiga o agotamiento y el 19% afirma que de vez en cuando. Se confirma la presencia de síntomas emocionales del estrés, lo cual influye en el rendimiento de las trabajadoras en su contexto laboral.

Cuadro No. 12 Encuesta de viabilidad ¿Siente la necesidad de comer compulsivamente?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|--|------------------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿Siente la necesidad de comer compulsivamente? | Siempre | 3 | 19% |
| | De vez en cuando | 13 | 81% |
| | Nunca | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Gráfica No. 12 ¿Siente la necesidad de comer compulsivamente?



Fuente: Cuadro No. 12

Interpretación y Análisis:

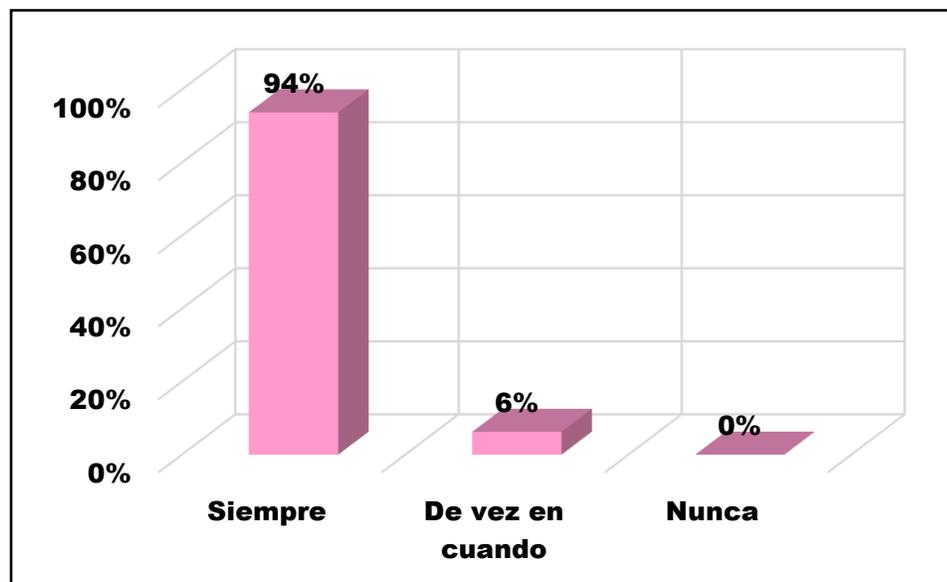
Con los resultados de la gráfica se puede evidenciar que el 81% (13) de las cuidadoras manifiesta que de vez en cuando siente la necesidad de comer compulsivamente y 19% (3) siempre siente la necesidad. Comer compulsivamente es el resultado de malas prácticas alimentarias enfocadas al aumento de ingesta de alimentos durante periodos de estrés en el contexto laboral, lo cual representa la presencia de síntomas conductuales.

Cuadro No. 13 Encuesta de viabilidad ¿Cree usted que ha padecido de estrés durante su jornada laboral?

| Pregunta | Respuesta | | Porcentaje |
|---|------------------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| ¿Cree usted que ha padecido de estrés durante su jornada laboral? | Siempre | 15 | 94% |
| | De vez en cuando | 1 | 6% |
| | Nunca | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Geneily Almengor, octubre 2021.

Gráfica No. 13 ¿Cree usted que ha padecido de estrés durante su jornada laboral?



Fuente: Cuadro No. 13

Interpretación y Análisis:

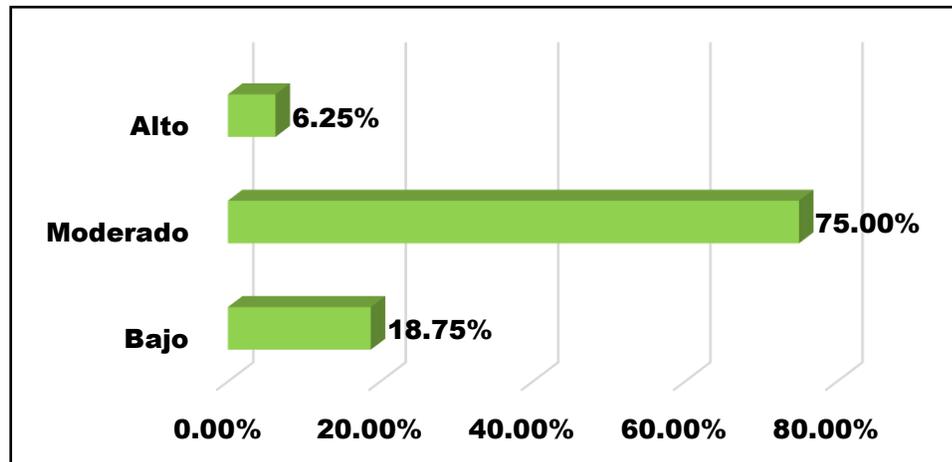
Gráficamente el 94% de las cuidadoras evaluadas ha padecido de estrés durante su jornada laboral, debido a la presión del cargo y a otras situaciones internas en la organización. Mientras tanto el 6% afirma que de vez en cuando se enfrenta a situaciones estresantes relacionadas al trabajo.

Cuadro No. 14. Pre Test. Índice global de estrés laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Test | Área | Respuesta | | Porcentaje |
|--------------------------------------|---------------------------------|-----------|----------|------------|
| | | Categoría | Cantidad | |
| Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) | Índice global de estrés laboral | Muy bajo | 0 | 0% |
| | | Bajo | 3 | 18.75% |
| | | Moderado | 12 | 75.00% |
| | | Alto | 1 | 6.25% |
| | | Muy alto | 0 | 0% |
| | | Total | 16 | 100% |

Fuente: JSS Cuestionario de Estrés Laboral realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero 2022.

Gráfica No. 14. Pre Test. Índice global de estrés laboral



Fuente: Cuadro No. 14

Interpretación y Análisis:

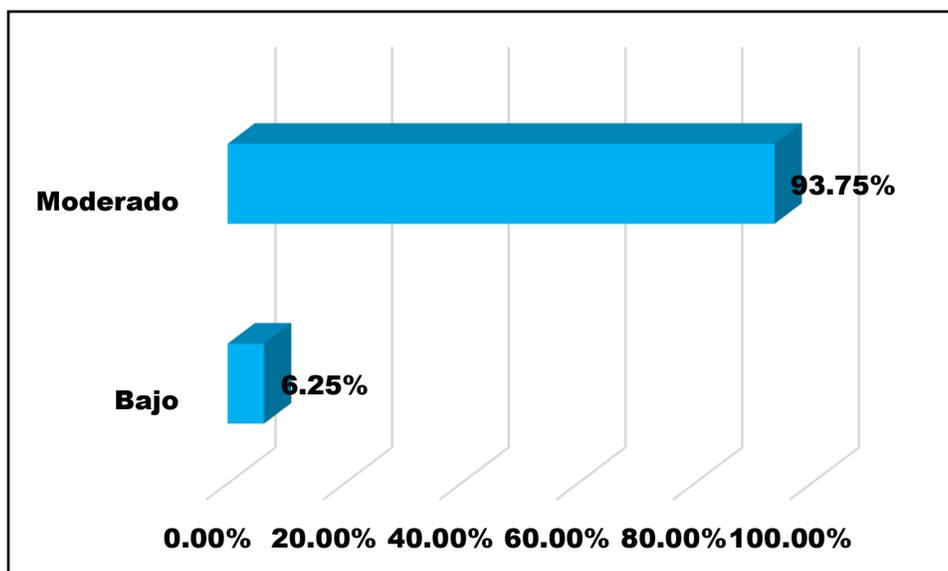
En el índice global de estrés laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS), muestra una estimación general del estrés que experimentan las cuidadoras en su contexto de trabajo. Según sus puntuaciones se agrupan a las trabajadoras en las siguientes categorías: el 6.25% (1) presentan un índice alto; el 75.00 % (12) moderado; y el 18.75% (3) presentan un nivel bajo de estrés laboral. Por lo tanto, se evidencia la presencia de estrés laboral y su prevalencia en la población del estudio es de 81.25% entre moderado y alto.

Cuadro No. 15. Pre Test. Severidad de Estrés Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Escala | Respuesta | | Porcentaje |
|-----------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Severidad de estrés laboral | Muy bajo | 0 | 0% |
| | Bajo | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 15 | 93.75% |
| | Alto | 0 | 0% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero 2022.

Gráfica No. 15. Pre Test. Severidad de Estrés Laboral



Fuente: Cuadro No. 15

Análisis e interpretación:

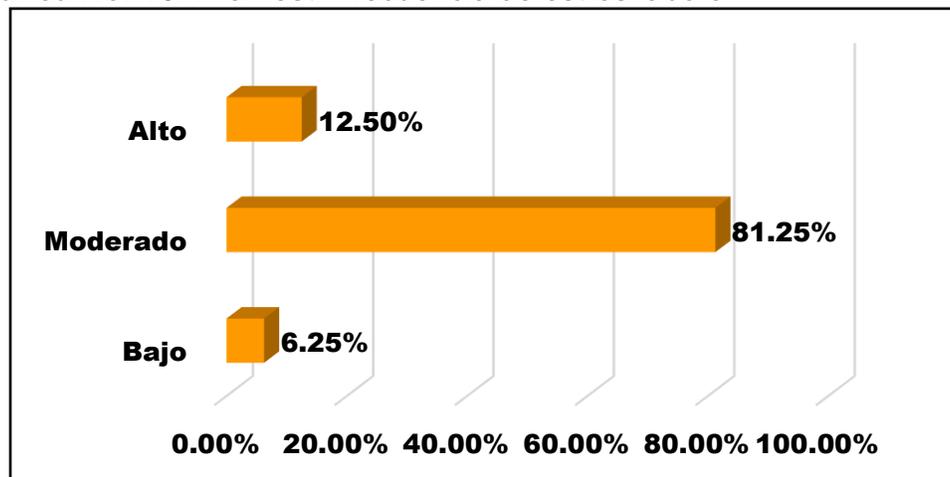
En la escala de severidad de estrés laboral; según la prueba, el 93.75 % (15) de cuidadoras se encuentra en nivel moderado y el 6.25% (1) en nivel bajo. La intensidad (severidad) de estrés laboral produce tensión a nivel psicológico y es variable según la percepción de tensión de cada cuidadora.

Cuadro No. 16 Pre Test Frecuencia de Estrés Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Escala | Respuesta | | | Porcentaje |
|------------------------------|-----------|-------|----------|------------|
| | Categoría | Días | Cantidad | |
| Frecuencia de estrés laboral | Muy bajo | 0 - 1 | 0 | 0% |
| | Bajo | 2 - 4 | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 5 - 7 | 13 | 81.25% |
| | Alto | 8 | 2 | 12.50% |
| | Muy alto | + 9 | 0 | 0% |
| | Total | | | 16 |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero 2022.

Gráfica No. 16. Pre Test. Frecuencia de estrés laboral



Fuente: Cuadro No. 16

Interpretación y Análisis:

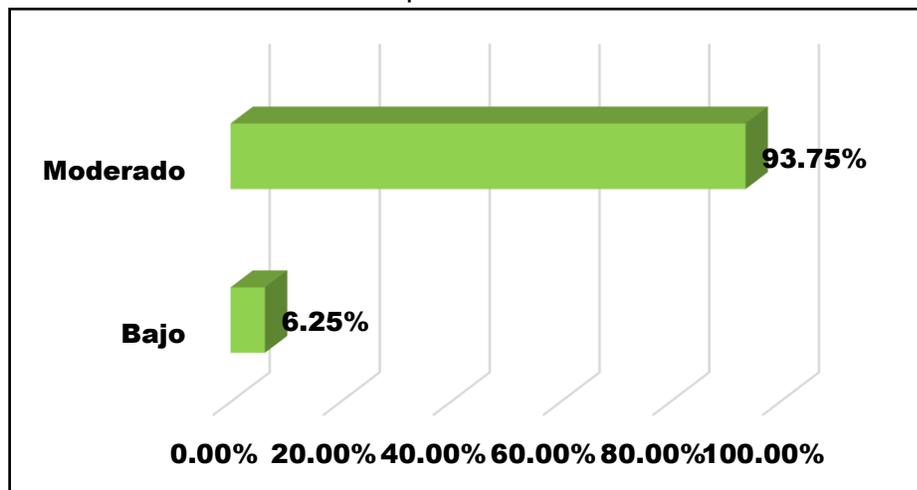
En cuanto a la escala de frecuencia de estrés laboral, el 81.25 % (13) de cuidadoras se encuentra en un nivel moderado (5 a 7 días), el 12.50 % (2) por debajo del promedio (2 a 4 días) y el 6.25 % (1) por encima del promedio, es decir, en categoría alta (8 días). No obstante, más de la mitad de la población de estudio (cuidadoras) manifiesta experimentar situaciones estresantes en el trabajo en los últimos meses.

Cuadro No. 17. Pre Test. Índice de Presión Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Escala | Respuesta | | Porcentaje |
|---------------------------|--------------|-----------|-------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Índice de presión laboral | Muy bajo | 0 | 0% |
| | Bajo | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 15 | 93.75% |
| | Alto | 0 | 0% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero 2022.

Gráfica No. 17. Pre Test. Índice de presión laboral



Fuente: Cuadro No. 17

Interpretación y Análisis:

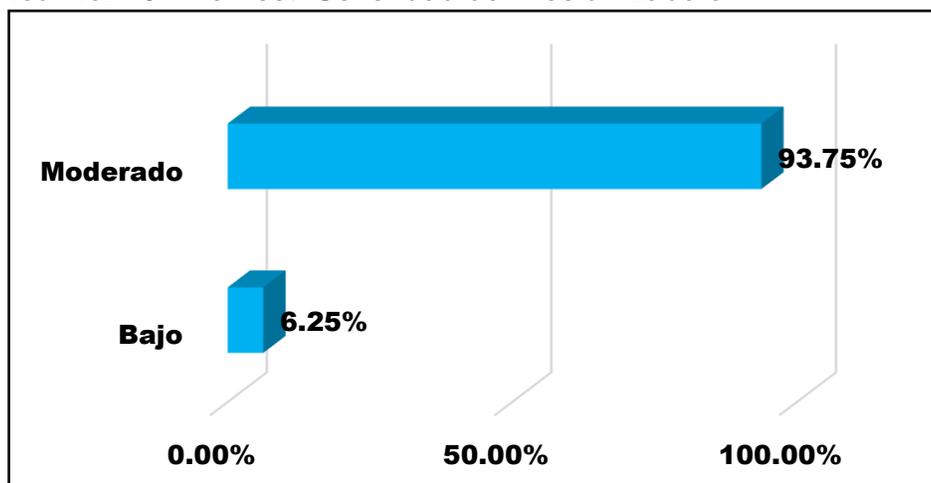
En la escala de presión laboral, según el test, se muestra en la gráfica que el 93.75 % (15) de cuidadoras puntuaron en nivel moderado y solo un 6.25 % (1) en nivel bajo. Asignación de obligaciones nuevas o cambios a tareas demandantes, trabajar horas extras (turnos de 12 horas), y ocuparse de momentos de crisis son las situaciones estresantes relacionadas con el trabajo que resaltan, en cuanto a la percepción individual de las cuidadoras sobre la escala de presión laboral.

Cuadro No. 18 Pre Test. Severidad de Presión Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Subescala | Respuesta | | Porcentaje |
|------------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Severidad de presión laboral | Muy bajo | 0 | 0% |
| | Bajo | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 15 | 93.75% |
| | Alto | 0 | 0% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero 2022.

Gráfica No. 18. Pre Test. Severidad de Presión Laboral



Fuente: Cuadro No. 18

Interpretación y Análisis:

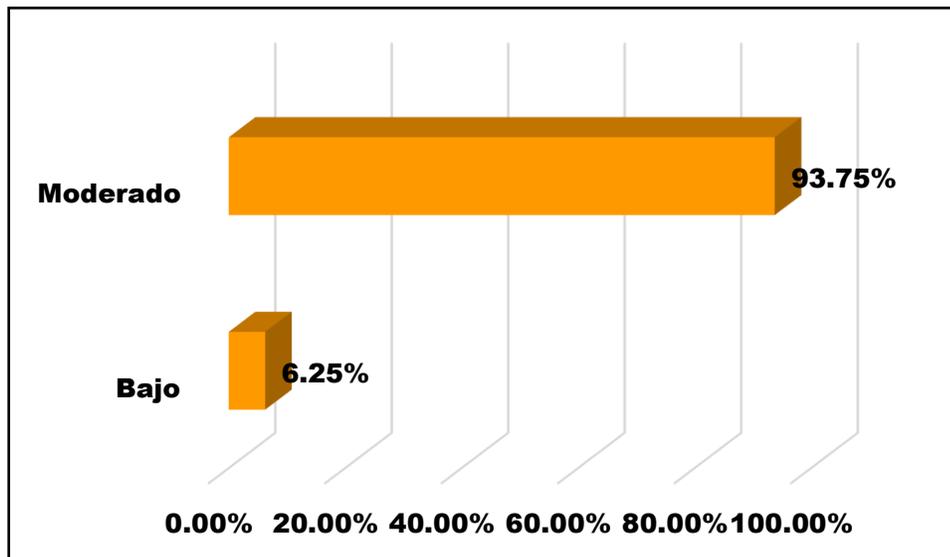
En cuanto a la severidad de presión laboral en las cuidadoras, el 93.75 % (15) se encuentra en nivel moderado y un 6.25 % bajo. Lo que indica que la tensión percibida por parte de las cuidadoras en su contexto laboral, según el cuestionario, es producto de la presión de su cargo y de los estresores relacionados con la escala de presión laboral.

Cuadro No. 19. Pre Test. Frecuencia de Presión Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Subescala | Respuesta | | | Porcentaje |
|-------------------------------|-----------|-------|----------|------------|
| | Categoría | Días | Cantidad | |
| Frecuencia de presión laboral | Muy bajo | 0 - 1 | 0 | 0% |
| | Bajo | 2 - 4 | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 5 - 7 | 15 | 93.75% |
| | Alto | 8 | 0 | 0% |
| | Muy alto | + 9 | 0 | 0% |
| | Total | | | 20 |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero 2022.

Gráfica No. 19. Pre Test. Frecuencia de presión laboral



Fuente: Cuadro No. 19

Interpretación y Análisis:

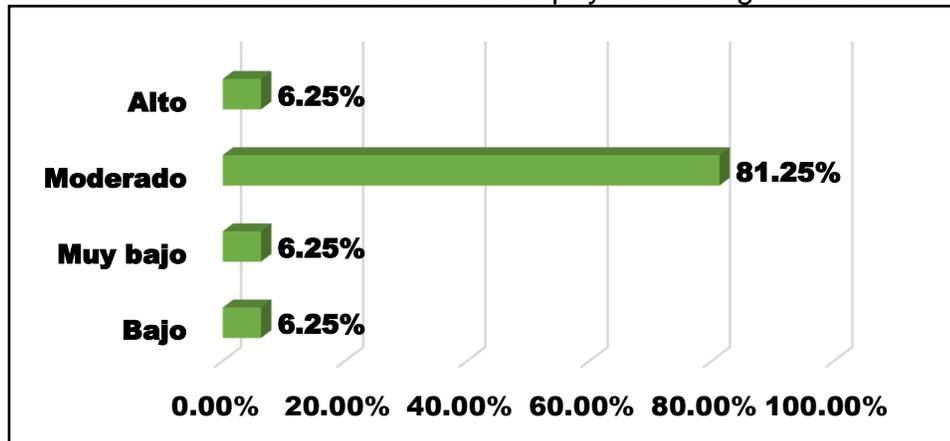
En la subescala de frecuencia de presión laboral, el 93.75 % (15) de las cuidadoras se encuentra en nivel moderado (5 a 7 días) y el 6.25% (1) manifiesta nivel bajo (2 a 4 días), en los últimos seis (6) meses.

Cuadro No. 20 Pre Test. Índice de Falta de Apoyo de la organización del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Escala | Respuesta | | Porcentaje |
|---|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Índice de Falta de apoyo de la organización | Muy bajo | 1 | 6.25% |
| | Bajo | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 13 | 81.25% |
| | Alto | 1 | 6.25% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero 2022.

Gráfica No. 20. Pre Test. Índice de falta de apoyo de la organización



Fuente: Cuadro No. 20

Interpretación y Análisis:

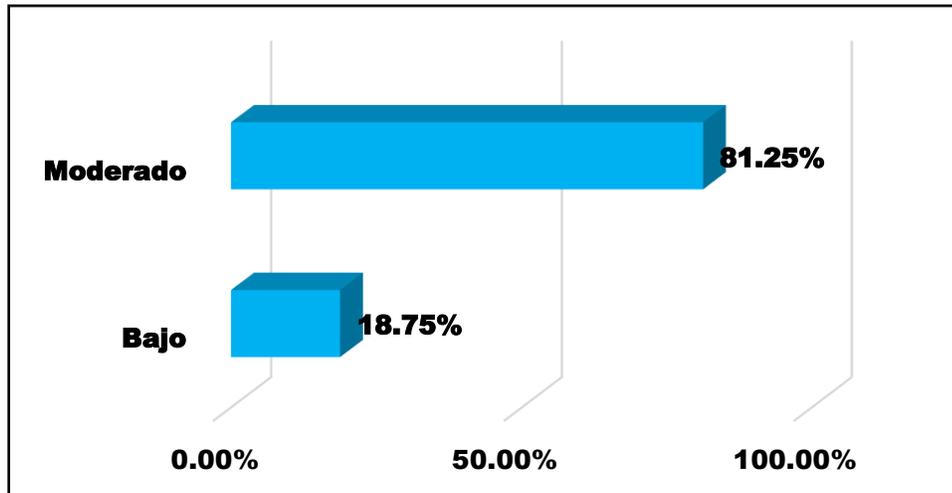
En la escala de índice de falta de apoyo de la organización, el 81.25% de las cuidadoras se encuentra en nivel moderado (13), en nivel alto un 6.25% (1), en nivel bajo un 6.25% (1) y en nivel muy bajo un 6.25% (1). Compañeros de trabajos pocos motivados, cubrir el trabajo de otro compañero, personal insuficiente y falta de oportunidades de promoción son las situaciones estresantes del trabajo que resaltan en las respuestas de las cuidadoras en cuanto a la escala de falta de apoyo de la organización.

Cuadro No. 21 Pre Test. Severidad de falta de apoyo de la organización del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Subescala | Respuesta | | Porcentaje |
|--|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Severidad de falta de apoyo de la organización | Muy bajo | 0 | 0% |
| | Bajo | 3 | 18.75% |
| | Moderado | 13 | 81.25% |
| | Alto | 0 | 5% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero 2022.

Gráfica No. 21. Pre Test. Severidad de falta de apoyo de la organización



Fuente: Cuadro No. 23

Interpretación y Análisis:

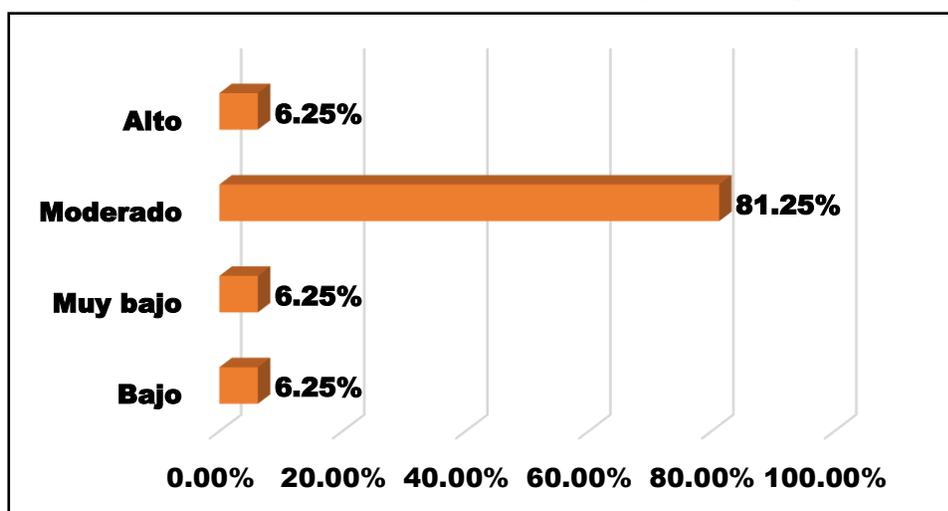
En cuanto a la subescala de severidad de falta de apoyo de la organización, el 81.25% (13) se encuentran en nivel moderado y el 18.75% (3) en nivel bajo de severidad. Falta de participación en las decisiones organizativas, supervisión pobre y compañeros que no realizan su trabajo son estresores que aumentan la severidad de la escala de falta de apoyo de la organización en las cuidadoras.

Cuadro No. 22 Pre Test. Frecuencia de falta de apoyo de la organización del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Subescala | Respuesta | | | Porcentaje |
|---|-----------|-------|----------|------------|
| | Categoría | Días | Cantidad | |
| Frecuencia de falta de apoyo de la organización | Muy bajo | 0 - 1 | 1 | 6.25% |
| | Bajo | 2 - 4 | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 5 - 7 | 13 | 81.25% |
| | Alto | 8 | 1 | 6.25% |
| | Muy alto | + 9 | 0 | 0% |
| | Total | | | 16 |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero 2022.

Gráfica No. 22. Pre Test. Frecuencia de falta de apoyo de la organización



Fuente: Cuadro No. 22

Interpretación y Análisis:

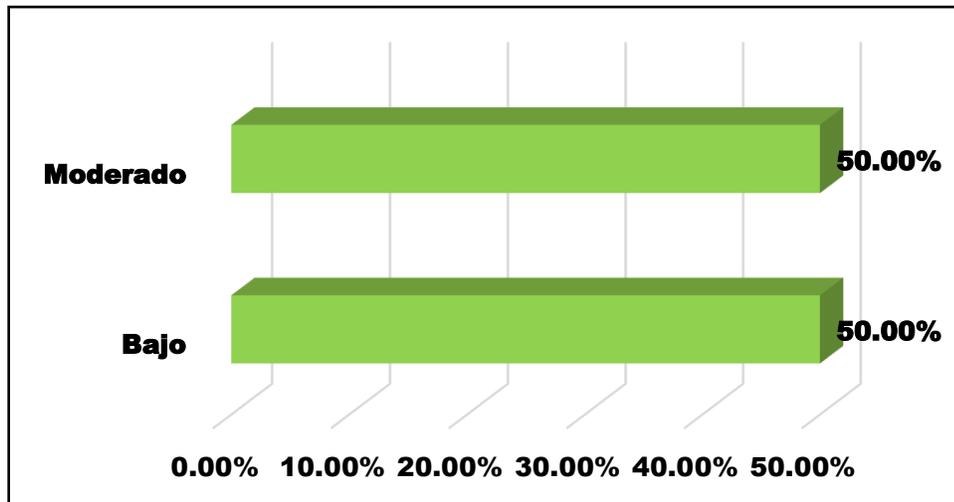
En la subescala de frecuencia de falta de apoyo de la organización, el 81.25 % (13) ha experimentado situaciones estresantes nivel moderado (5 a 7 días), un 6.25% (1) nivel alto (8 días), un 6.25% (1) nivel bajo (2 a 4 días) y nivel muy bajo (0 a 1 días) un 6.25% (1) en los últimos seis meses.

Cuadro No. 23 Pos Test. Índice global de estrés laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Test | Área | Respuesta | | Porcentaje |
|--------------------------------------|---------------------------------|-----------|----------|------------|
| | | Categoría | Cantidad | |
| Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) | Índice global de estrés laboral | Muy bajo | 0 | 0% |
| | | Bajo | 8 | 50.00% |
| | | Moderado | 8 | 50.00% |
| | | Alto | 0 | 0% |
| | | Muy alto | 0 | 0% |
| | | Total | 16 | 100% |

Fuente: JSS Cuestionario de Estrés Laboral realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 23. Pos Test. Índice global de estrés laboral



Fuente: Cuadro No. 23

Interpretación y Análisis:

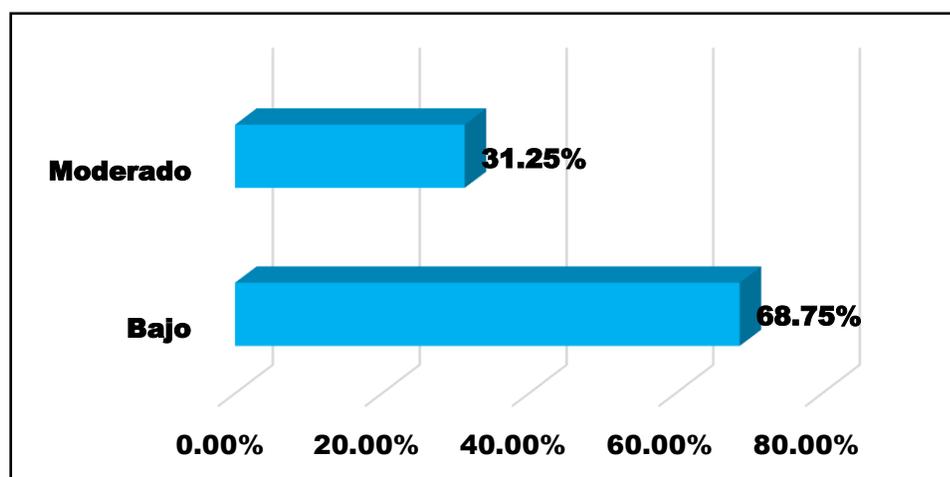
En esta gráfica se puede observar gran diferencia en cuanto al índice global de estrés laboral de la evaluación primaria con respecto a la secundaria. El postest arroja los siguientes resultados: un 50.00% (8) se encuentran en nivel bajo y un 50.00% (8) se encuentra en nivel moderado. Por lo que, se concluye que los niveles de estrés son transitorios y temporales, es decir, no son para siempre y el diseño de estrategias de gestión de estrés ayudan a disminuir los niveles.

Cuadro No. 24 Pos Test. Severidad de Estrés Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Escala | Respuesta | | Porcentaje |
|-----------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Severidad de estrés laboral | Muy bajo | 0 | 0% |
| | Bajo | 11 | 68.75% |
| | Moderado | 5 | 31.25% |
| | Alto | 0 | 0% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 24. Pos Test. Severidad de Estrés Laboral



Fuente: Cuadro No. 24

Análisis e interpretación:

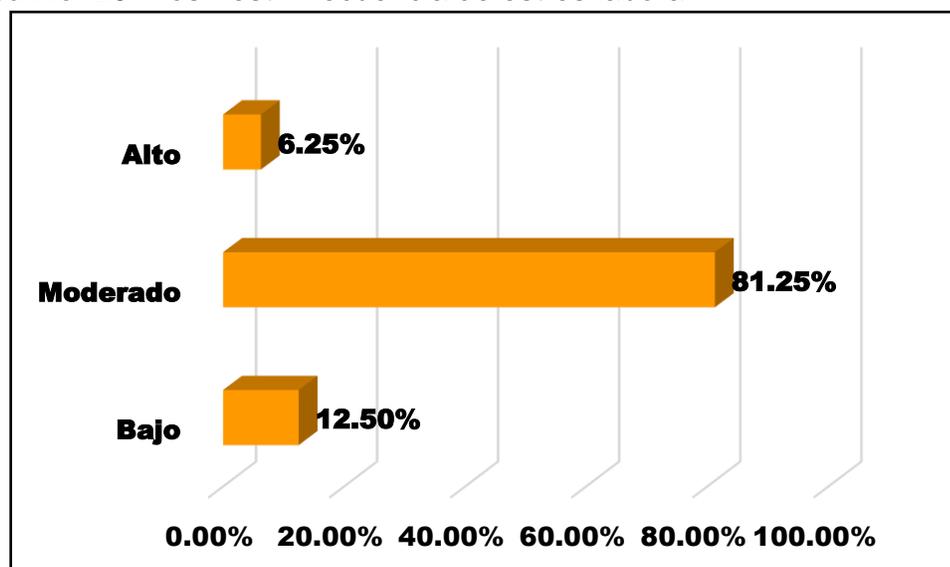
En cuanto a la intensidad de tensión psicológica de estrés laboral en las cuidadoras; según el postest, el 68.75% (11) se encuentra en nivel bajo y 31.25% (5) se encuentra en nivel moderado. Se observa una disminución de más del 50% de la población de estudio. Es importante resaltar que la escala de severidad de estrés laboral y las subescalas de severidad de presión laboral y falta de apoyo de la organización en el postest disminuyeron significativamente en el postest.

Cuadro No. 25 Pos Test Frecuencia de Estrés Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Escala | Respuesta | | | Porcentaje |
|------------------------------|-----------|-------|----------|------------|
| | Categoría | Días | Cantidad | |
| Frecuencia de estrés laboral | Muy bajo | 0 - 1 | 0 | 0% |
| | Bajo | 2 - 4 | 2 | 12.50% |
| | Moderado | 5 - 7 | 13 | 81.25% |
| | Alto | 8 | 1 | 6.25% |
| | Muy alto | + 9 | 0 | 0% |
| | Total | | | 16 |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 25. Pos Test. Frecuencia de estrés laboral



Fuente: Cuadro No. 25

Interpretación y Análisis:

En cuanto a la escala de frecuencia de estrés laboral, el 81.25 % (13) de cuidadoras se encuentra en un nivel moderado (5 a 7 días). La diferencia más notable en la gráfica se sitúa en las categorías bajo y alto en comparación con el pretest y posttest; en la segunda evaluación (posttest) el 12.50 % (2) se encuentra en nivel bajo (2 a 4 días) y el 6.25 % (1) en nivel alto (8 días). Se encontró que las

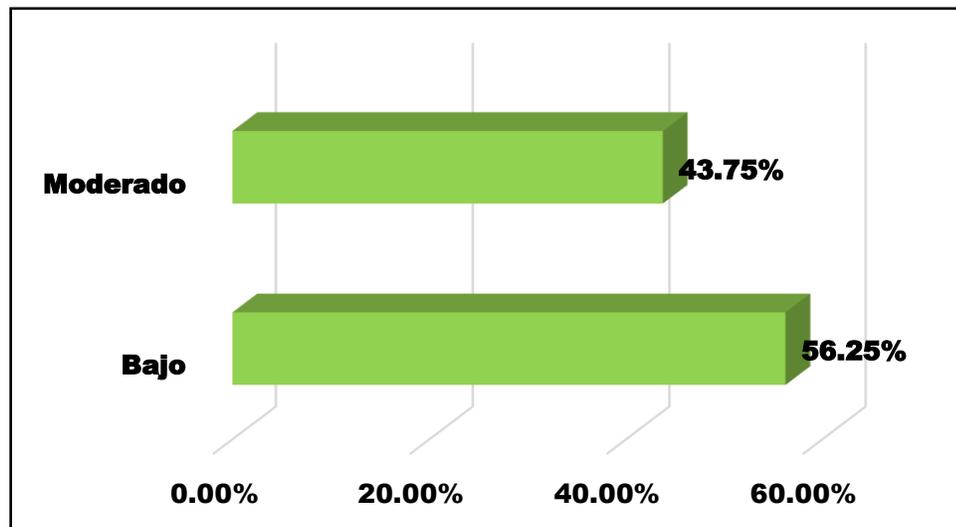
escalas de frecuencia (estrés laboral, presión laboral y falta de apoyo de la organización) en el posttest se redujeron, en comparación a las demás escalas y subescalas, manifiestan menos disminución en las categorías moderado. Por lo que, se concluye que las cuidadoras perciben situaciones estresantes en el trabajo frecuentemente en los últimos seis (6) meses.

Cuadro No. 26 Pos Test. Índice de Presión Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Escala | Respuesta | | Porcentaje |
|---------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Índice de presión laboral | Muy bajo | 0 | 0% |
| | Bajo | 9 | 10% |
| | Moderado | 7 | 90% |
| | Alto | 0 | 0% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 26. Pos Test. Índice de presión laboral



Fuente: Cuadro No. 26

Interpretación y Análisis:

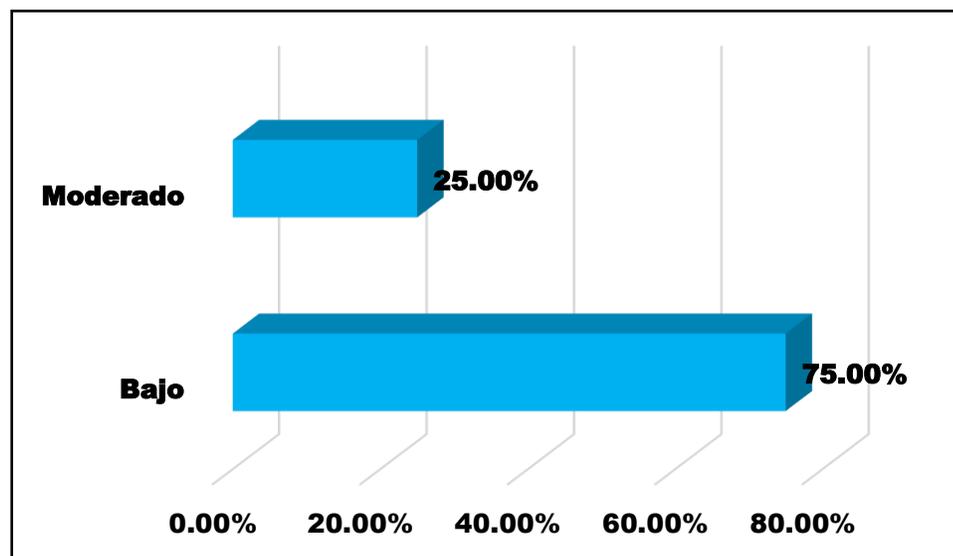
En esta gráfica se muestra una disminución significativa en el índice de la escala de presión laboral después de la intervención. Según el postest, el 56.25 % (9) de cuidadoras puntuaron en nivel bajo y en nivel moderado el 43.75%. Por lo que, se considera muy relevante y notorio el cambio en las categorías bajo sobre en la percepción individual de las cuidadoras sobre la escala de presión laboral.

Cuadro No. 27 Pos Test. Severidad de Presión Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Subescala | Respuesta | | Porcentaje |
|------------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Severidad de presión laboral | Muy bajo | 0 | 0% |
| | Bajo | 12 | 75.00% |
| | Moderado | 4 | 25.00% |
| | Alto | 0 | 0% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 27. Pos Test. Severidad de Presión Laboral



Fuente: Cuadro No. 27

Interpretación y Análisis:

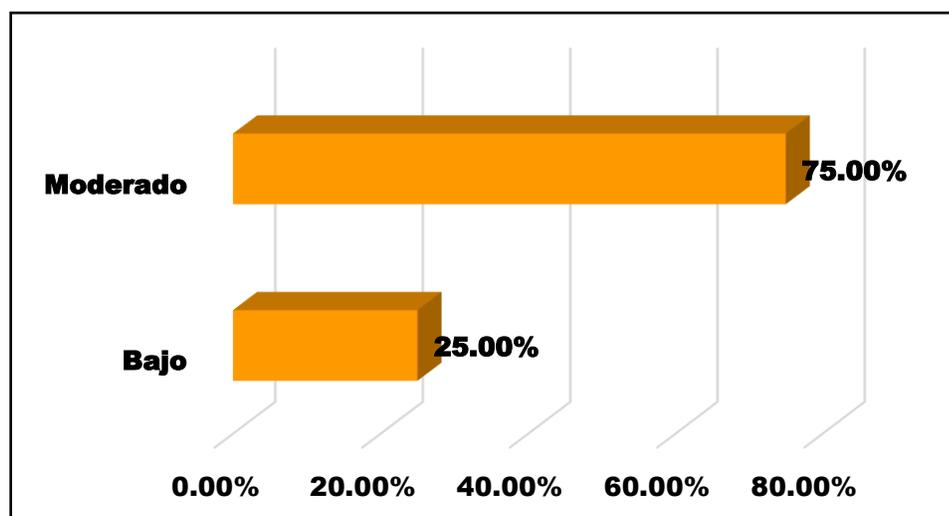
En cuanto a la intensidad de presión laboral, según el postest, el 75.00 % (15) se encuentra en nivel bajo y el 25.00% en nivel moderado. Se muestra una reducción significativa de más del 50% en la severidad percibida de presión laboral por parte de las cuidadoras.

Cuadro No. 28 Pos Test. Frecuencia de Estrés Laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Subescala | Respuesta | | | Porcentaje |
|-------------------------------|-----------|-------|----------|------------|
| | Categoría | Días | Cantidad | |
| Frecuencia de presión laboral | Muy bajo | 0 - 1 | 0 | 0% |
| | Bajo | 2 - 4 | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 5 - 7 | 15 | 93.75% |
| | Alto | 8 | 0 | 0% |
| | Muy alto | + 9 | 0 | 0% |
| | Total | | | 16 |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 28. Pos Test. Frecuencia de presión laboral



Fuente: Cuadro No. 28

Interpretación y Análisis:

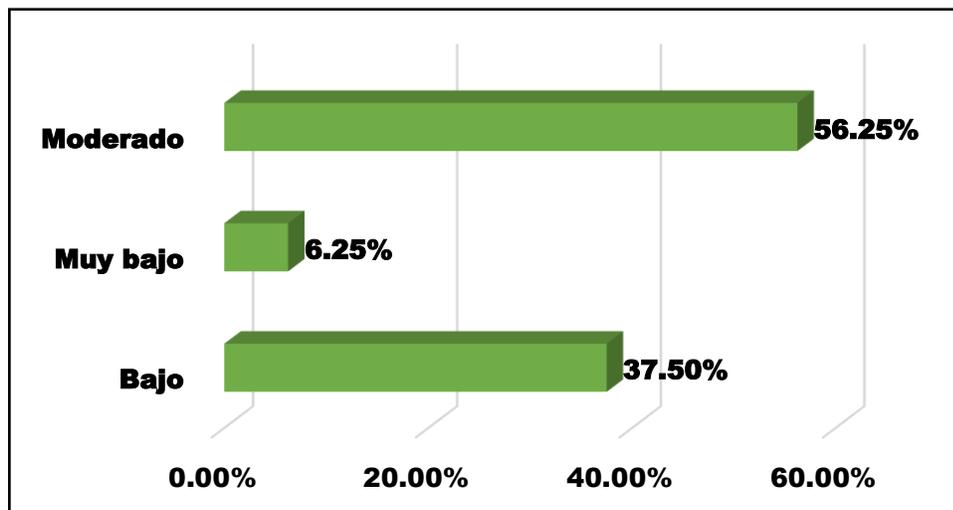
En cuanto a la subescala de frecuencia de presión laboral, según el postest, se muestra una disminución de las cuidadoras que se encontraban en nivel moderado y aumento en la categoría bajo en comparación al pretest. El 75.00 % (12) de las cuidadoras se encuentra en nivel moderado (5 a 7 días) y 25.00% (4) en nivel bajo (2 a 4 días), en los últimos seis (6) meses.

Cuadro No. 29 Pos Test. Índice de Falta de Apoyo de la organización del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Escala | Respuesta | | Porcentaje |
|---|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Índice de Falta de apoyo de la organización | Muy bajo | 1 | 6.25% |
| | Bajo | 4 | 25.00% |
| | Moderado | 11 | 68.75% |
| | Alto | 0 | 0% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 29. Pos Test. Índice de falta de apoyo de la organización



Fuente: Cuadro No. 29

Interpretación y Análisis:

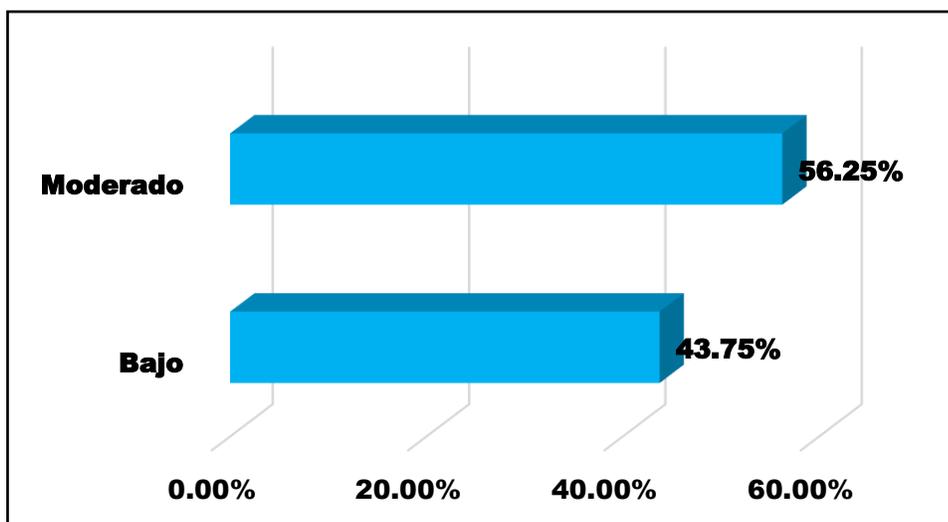
En comparación a la evaluación inicial, se observa que las cuidadoras que se encontraban en la categoría alto se distribuyeron entre moderado, bajo y muy bajo. El 68.75% (11) se encuentra en nivel moderado, el 25.00% (4) en nivel bajo y el 6.25% (1) en muy bajo. Es importante resaltar que el índice de falta de apoyo de la organización fue la escala con menos reducción en el postest.

Cuadro No. 30 Pos Test. Severidad de falta de apoyo de la organización del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Subescala | Respuesta | | Porcentaje |
|--|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Severidad de falta de apoyo de la organización | Muy bajo | 0 | 0% |
| | Bajo | 7 | 43.75% |
| | Moderado | 9 | 56.25% |
| | Alto | 0 | 0% |
| | Muy alto | 0 | 0% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 30. Pos Test. Severidad de falta de apoyo de la organización



Fuente: Cuadro No. 30

Interpretación y Análisis:

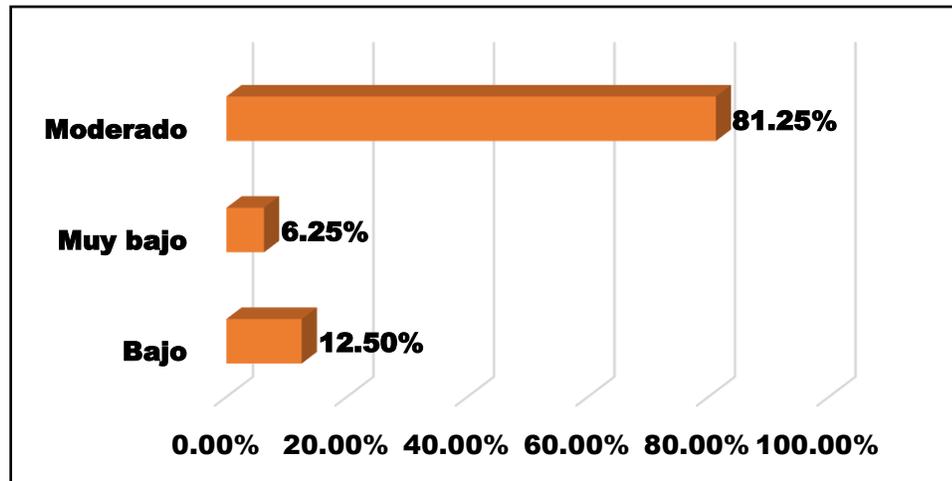
En cuanto a la percepción individual de la intensidad de la subescala de falta de apoyo de la organización en las cuidadoras se disminuyó considerablemente en comparación al pretest. Según el postest, el 56.75% (9) se encuentra en la categoría moderado y el 43.75% (7) en la categoría bajo.

Cuadro No. 31 Pos Test. Frecuencia de falta de apoyo de la organización del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Subescala | Respuesta | | | Porcentaje |
|---|-----------|-------|----------|------------|
| | Categoría | Días | Cantidad | |
| Frecuencia de falta de apoyo de la organización | Muy bajo | 0 - 1 | 1 | 6.25% |
| | Bajo | 2 - 4 | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 5 - 7 | 13 | 81.25% |
| | Alto | 8 | 1 | 6.25% |
| | Muy alto | + 9 | 0 | 0% |
| | Total | | | 16 |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 31. Pos Test. Frecuencia de falta de apoyo de la organización



Fuente: Cuadro No. 31

Interpretación y Análisis:

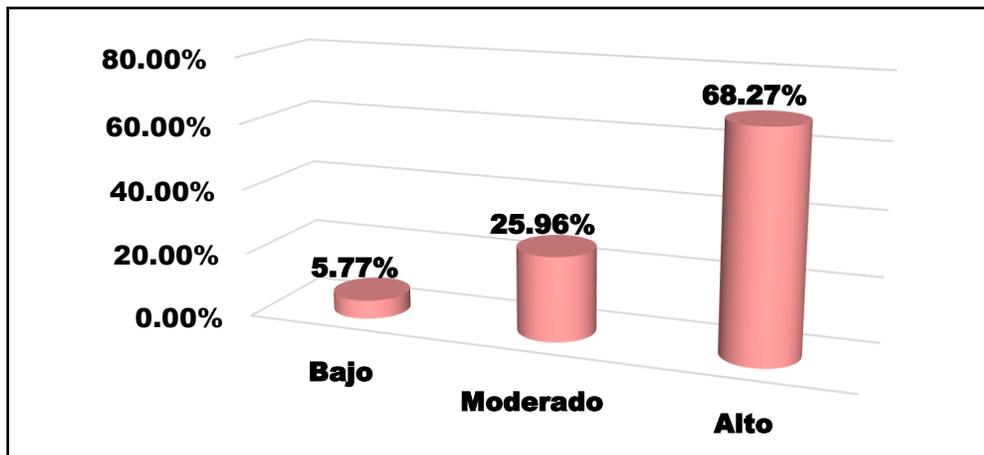
En la subescala de frecuencia de falta de apoyo de la organización, Según el postest, el 81.25 % (13) de las cuidadoras ha experimentado situaciones estresantes de 5 a 7 días en los últimos seis (6) meses, por lo que se agrupan en la categoría de moderado. En la categoría bajo, el 12.50% (2) de 2 a 4 días y en la categoría muy bajo de 0 a 1 día en los últimos seis (6) meses., el 6.25% (1).

Cuadro No. 32 Pos Test. Situaciones estresantes (Trabajar horas extras) del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Situaciones estresantes laborales | Respuesta | | Porcentaje |
|-----------------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Trabajar horas extras | Bajo | 2 | 5.77% |
| | Moderado | 5 | 25.96% |
| | Alto | 9 | 68.27% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 32 Trabajar horas extras



Fuente: Cuadro No. 32

Interpretación y Análisis:

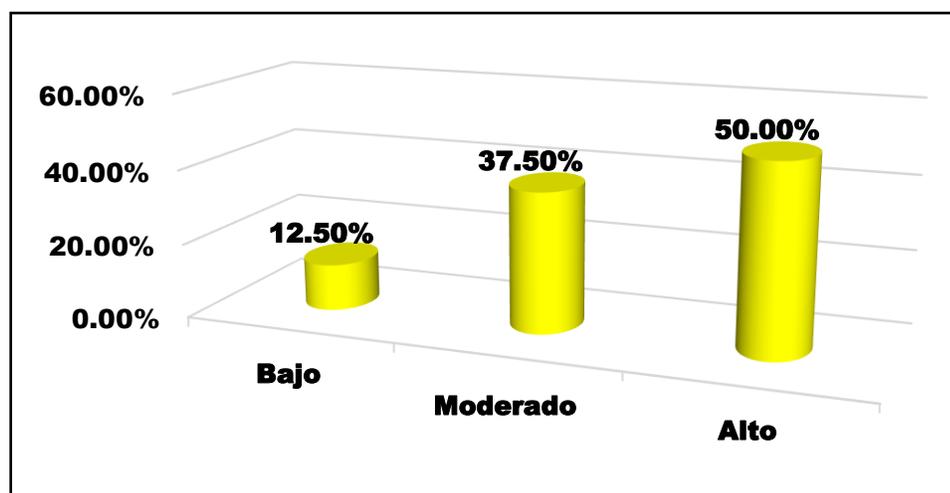
En esta pregunta un 68.27%, contestaron en cuanto al nivel de tensión que le produce trabajar horas extras entre 7 a 9 puntos, por lo que se agrupa en la categoría alta, a nueve (9) cuidadoras por su respuesta. En cambio, un 25.96% (5) se sitúa en la categoría moderada y el 5.77% (2) en bajo. Por lo cual, de manera general es una situación estresante percibida como alto-moderado por el 96.23% (14) de la población. Es importante señalar, que solo trabajan horas extras en momentos de crisis (aumento de casos por covid-19 en las trabajadoras).

Cuadro No. 33 Pos Test. Situaciones estresantes (Falta de oportunidades de promoción) del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Situaciones estresantes laborales | Respuesta | | Porcentaje |
|-------------------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Falta de oportunidades de promoción | Bajo | 2 | 12.50% |
| | Moderado | 6 | 37.50% |
| | Alto | 8 | 50.00% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 33 Falta de oportunidades de promoción



Fuente: Cuadro No. 33

Interpretación y Análisis:

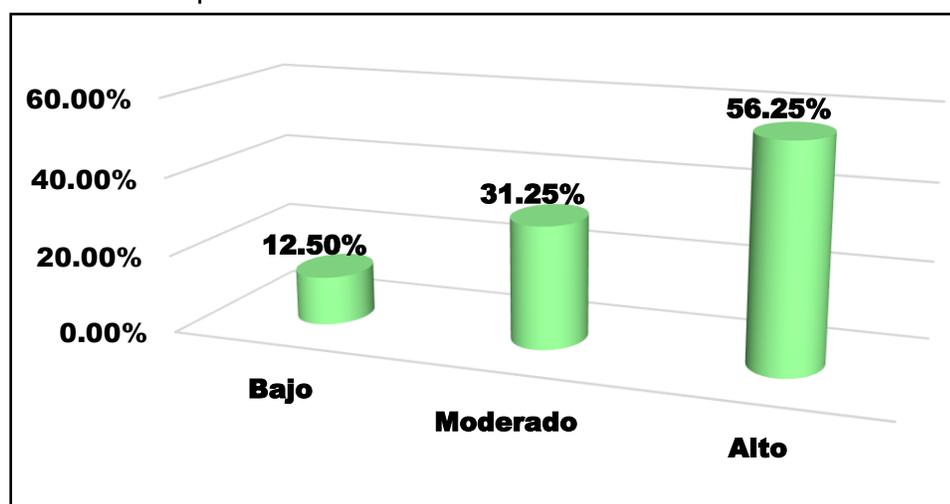
En la categoría alto, se encuentra al 50.00% (8) de las cuidadoras que puntuaron en sus respuestas entre 7 a 9; el 37.50% (6) en categoría moderada. Las puntuaciones de las cuidadoras en base a esta pregunta se relacionan con la percepción de falta de oportunidades de promoción de su profesión, es decir, el 87.50% de las cuidadoras tiene una impresión de poco crecimiento profesional. Sin embargo, el 12.50% manifiesta estar satisfecho (categoría baja).

Cuadro No. 34 Pos Test. Situaciones estresantes (Ocuparse de situaciones de crisis) del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Situaciones estresantes laborales | Respuesta | | Porcentaje |
|-----------------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Ocuparse de situaciones de crisis | Bajo | 2 | 12.50% |
| | Moderado | 5 | 31.25% |
| | Alto | 9 | 56.25% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 34 Ocuparse de situaciones de crisis



Fuente: Cuadro No. 34

Interpretación y Análisis:

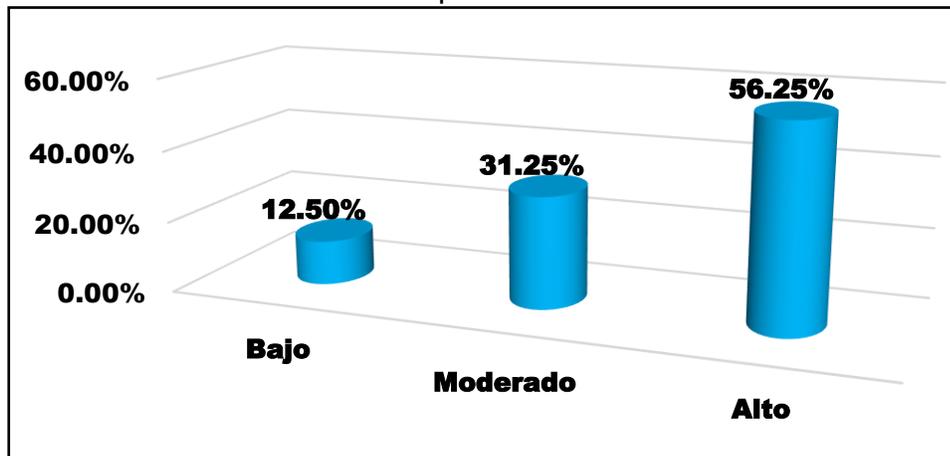
La situación de crisis principal a la que las cuidadoras se enfrentan mensualmente, se relaciona específicamente a las convulsiones de los infantes bajo su cuidado. Por lo que, el 56.25% (9) contestó dentro de la categoría alto, el 31.25% (5) en moderado y el 12.50% (2) en bajo. Las cuidadoras manifiestan que son momentos difíciles, en medio de la angustia deben seguir al pie de la letra el protocolo (llamar a enfermería inmediatamente, anotar la duración de convulsión, acompañar al niño y llenar la hoja de reporte).

Cuadro No. 35 Pos Test. Situaciones estresantes (Personal insuficiente para realizar una tarea) del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Situaciones estresantes laborales | Respuesta | | Porcentaje |
|---|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Personal insuficiente para realizar una tarea | Bajo | 2 | 12.50% |
| | Moderado | 5 | 31.25% |
| | Alto | 9 | 56.25% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 35 Personal insuficiente para realizar una tarea



Fuente: Cuadro No. 35

Interpretación y Análisis:

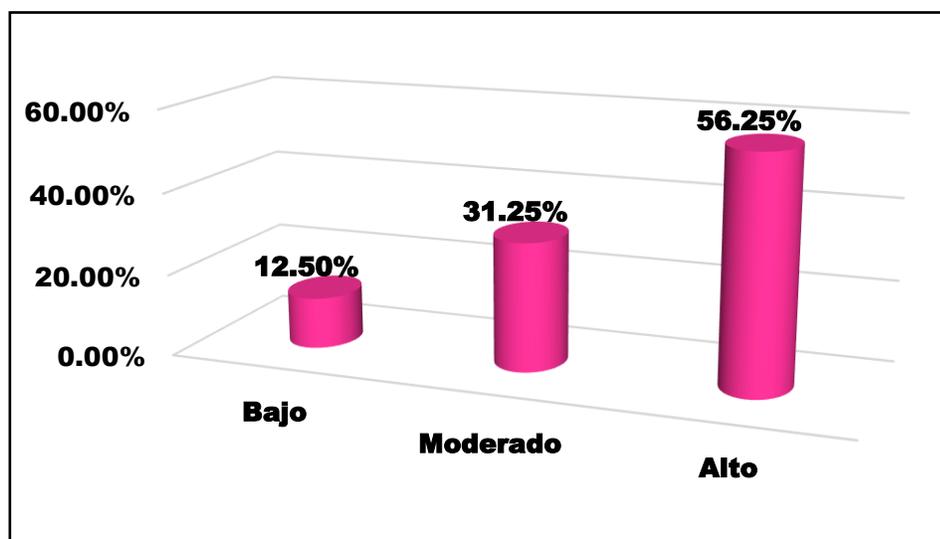
El 56.25% (9) contestó en la categoría alto, el 31.25% (5) en moderado y el 12.50% en bajo. Se observa en la institución, a una población de más de 30 cuidadoras y esto equivale a que por turno son alrededor de 10 cuidadoras, dando como resultado una buena cantidad de personas que realizan la función de cuidar; por lo que, se considera que la respuesta por parte de las trabajadoras está relacionada directamente con la crisis sanitaria de covid-19, debido a las bajas laborales temporales por los casos positivos activos entre las cuidadoras y que afecta la cantidad de cuidadoras por turno.

Cuadro No. 36 Pos Test. Situaciones estresantes (Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes) del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Situaciones estresantes laborales | Respuesta | | Porcentaje |
|---|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes | Bajo | 2 | 12.50% |
| | Moderado | 5 | 31.25% |
| | Alto | 9 | 56.25% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 36 Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes



Fuente: Cuadro No. 36

Interpretación y Análisis:

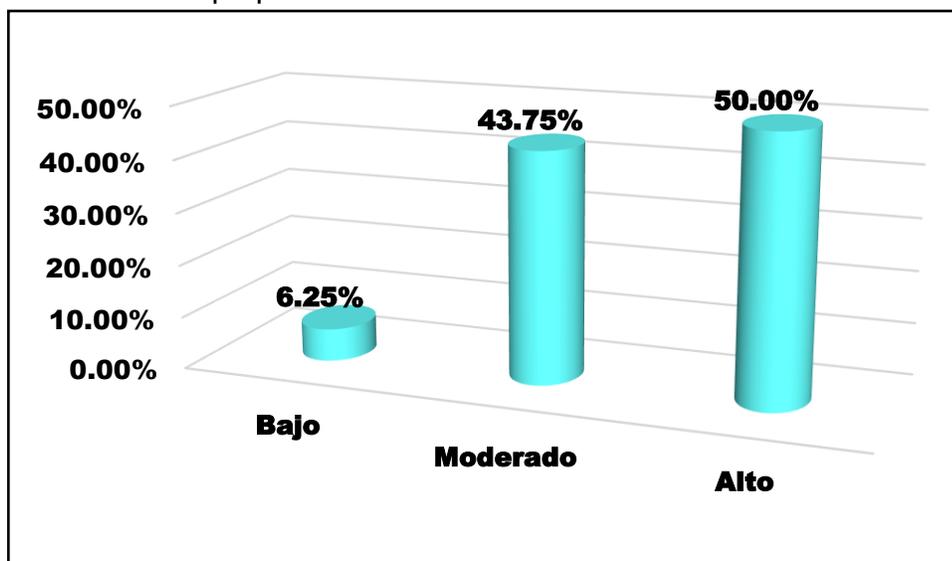
En esta gráfica, se muestra que el 56.25% (9) de las cuidadoras respondió dentro de la categoría alto, el 31.25% (5) en moderado y el 12.50% (2) en bajo. En total el 87.50% de las trabajadoras percibe como demandante el cambio de actividades. Las cuidadoras manifiestan que el cambio repentino en actividades como las rutinas de los niños, nuevos formatos de hojas de registro más extensos y nuevos protocolos le generan tensión.

Cuadro No. 37 Pos Test. Situaciones estresantes (Tiempo personal insuficiente) del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Situaciones estresantes laborales | Respuesta | | Porcentaje |
|-----------------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Tiempo personal insuficiente | Bajo | 1 | 6.25% |
| | Moderado | 7 | 43.75% |
| | Alto | 8 | 50.00% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 37 Tiempo personal insuficiente



Fuente: Cuadro No. 37

Interpretación y Análisis:

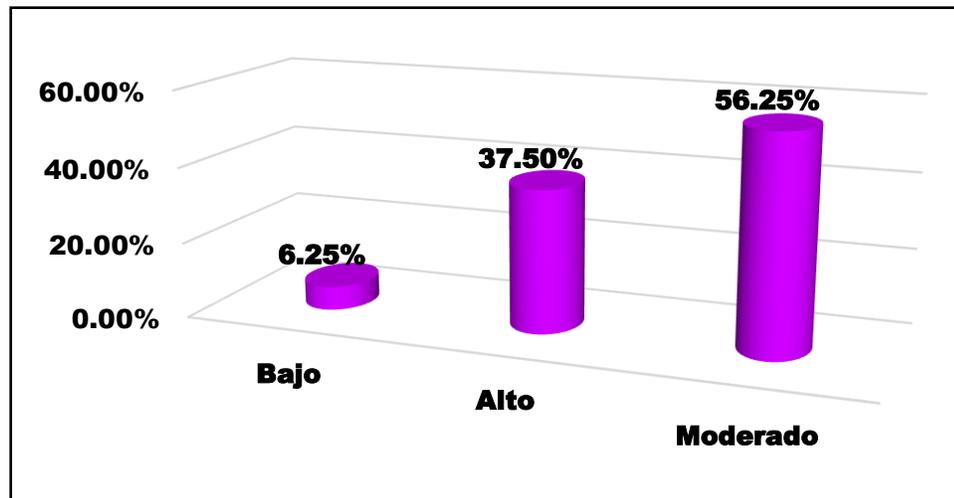
La siguiente gráfica muestra que el 50.00% (8) de las cuidadoras percibe como alto e insuficiente su tiempo personal; en la categoría de moderado, el 43.75% (7) y el 6.25% (1) bajo. Lo que indica que el 93.75% de las trabajadoras se encuentra entre la categoría alto-moderado, debido a los cambios semanales de turnos y a la falta de organización individual de las trabajadoras para establecer el tiempo y sus prioridades por semana.

Cuadro No. 38 Pos Test. Situaciones estresantes (Compañeros de trabajo poco motivados) del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| Situaciones estresantes laborales | Respuesta | | Porcentaje |
|--------------------------------------|-----------|----------|------------|
| | Categoría | Cantidad | |
| Compañeros de trabajo poco motivados | Bajo | 2 | 6.25% |
| | Moderado | 5 | 37.50% |
| | Alto | 9 | 56.25% |
| | Total | 16 | 100% |

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, abril 2022.

Gráfica No. 38 Compañeros de trabajo poco motivados



Fuente: Cuadro No. 38

Interpretación y Análisis:

La gráfica muestra que el 56.25% (9) y el 37.50% (5) se encuentran en la categoría moderado-alto, lo que indica que esta situación estresante está relacionada directamente con la escala de falta de apoyo de la organización y trata sobre la percepción del 93.75% de las trabajadoras sobre desmotivación laboral y se debe a múltiples causas entre ella monotonía y falta de participación en otras áreas de la institución.

Cuadro N. 39. Pre Test y Pos Test. Puntuaciones directas de las escalas de Índice global, severidad global y frecuencia global de estrés laboral del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

| SEXO | EDAD | IG PRE | IG POS | VP (IG) | SG PRE | SG POS | VP (SG) | FG PRE | FG POS | VP (FG) |
|------|------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|
| F | 24 | 55 | 25 | -55% | 60 | 15 | -75% | 40 | 35 | -13% |
| F | 29 | 35 | 15 | -57% | 25 | 15 | -40% | 40 | 35 | -13% |
| F | 28 | 30 | 15 | -50% | 25 | 15 | -40% | 40 | 20 | -50% |
| F | 24 | 80 | 20 | -75% | 60 | 10 | -83% | 85 | 25 | -71% |
| F | 47 | 40 | 60 | 50% | 30 | 25 | -17% | 55 | 85 | 55% |
| F | 25 | 15 | 15 | 0% | 25 | 25 | 0% | 25 | 25 | 0% |
| F | 38 | 75 | 20 | -73% | 35 | 10 | -71% | 60 | 35 | -42% |
| F | 41 | 55 | 15 | -73% | 35 | 15 | -57% | 70 | 35 | -50% |
| F | 27 | 75 | 65 | -13% | 65 | 35 | -46% | 70 | 50 | -29% |
| F | 32 | 45 | 25 | -44% | 60 | 15 | -75% | 40 | 30 | -25% |
| F | 27 | 65 | 70 | 8% | 40 | 25 | -38% | 70 | 70 | 0% |
| F | 27 | 10 | 10 | 0% | 10 | 4 | -60% | 20 | 20 | 0% |
| F | 29 | 65 | 15 | -77% | 50 | 15 | -70% | 70 | 30 | -57% |
| F | 36 | 85 | 50 | -41% | 60 | 40 | -33% | 85 | 45 | -47% |
| F | 28 | 5 | 10 | 100% | 40 | 10 | -75% | 5 | 10 | 100% |
| F | 48 | 55 | 15 | -73% | 30 | 5 | -83% | 55 | 10 | -82% |

-30%
P

-54%
P

-20%
P

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral JSS realizado a cuidadoras formales de niños con discapacidad en Casa Providencia de Colón, enero-abril 2022. PRE (Pretest), POS (Postest), IG (Índice global), SG (Severidad global), FG (Frecuencia global), VP (Variación porcentual), P (Promedio).

Interpretación y Análisis:

En este cuadro, se muestran las puntuaciones directas de cada participante en el pretest y posttest. Por medio de la variación porcentual (VP) se calcula la relación entre el valor inicial (resultados del pretest de forma individual) y el valor final (resultados del posttest de forma individual) de los niveles de estrés laboral, dando como promedio final en la escala de índice global de estrés laboral un -30%, revelando en primer lugar que, los niveles de estrés laboral cambian de un momento a otro, es decir son temporales; y como segundo lugar, la implementación de jornadas que potencien la salud mental de los colaboradores de manera frecuente ayudan de manera significativa a la gestión de estrés y como resultado disminuye el estrés y aumenta la productividad. La severidad global de estrés laboral fue la escala que más se redujo después de la intervención, dando como promedio global un -56%; por lo cual, nos indica que las técnicas de gestión de estrés en la intervención fueron atinadas y ayudaron significativamente para la disminución de la intensidad de la tensión percibida, ya que al enfrentarse diariamente a los estresores del trabajo las cuidadoras aplican los conocimientos aprendidos durante el programa preventivo. Por último, la escala de frecuencia global de estrés laboral disminuyó un -20%, por lo tanto, se evidencia la presencia de las situaciones estresantes diariamente en el trabajo y es producto de situaciones internas de la organización.

CONCLUSIONES

- Se llevó a cabo una investigación con una muestra no probabilística intencional y por conveniencia, de tipo cualitativa, con diseño cuasi experimental, descriptivo y exploratorio en el hogar y centro de terapia de niños con discapacidad privados del cuidado parental, Casa Providencia de Colón.
- El objetivo principal del estudio era determinar la prevalencia, índice, severidad y frecuencia de estrés laboral en las cuidadoras formales de Casa Providencia, con el fin de establecer estrategias destinadas a la gestión de estrés laboral por medio de un programa diseñado bajo una perspectiva preventiva que sirva de aporte a la institución, por medio de talleres prácticos, dinámicos y participativos, con el propósito de reducir los niveles de estrés en las trabajadoras.
- A través de la encuesta se reflejó que las cuidadoras reconocen la presencia de estrés laboral en su lugar de trabajo como una problemática frecuente. Sin embargo, el término estrés es utilizado diariamente, sin entender su riesgo a la salud mental y física. La encuesta evidenció la presencia de síntomas emocionales, cognitivos, psicosomáticos y conductuales de estrés laboral en las cuidadoras (Gráficas 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, y 12).
- Aplicando el pretest, se pudo determinar que la prevalencia de estrés laboral en las cuidadoras es del 81.25% entre moderado y alto, por medio del índice global de estrés, indicando que se necesitaba realizar una intervención que ayudara a reducir los niveles (Gráficas 14).

- El 93.75 % de cuidadoras se encuentra en nivel moderado de severidad de estrés en el lugar de trabajo y esto se debe a la percepción individual de las situaciones que le generan tensión (Gráfica No. 15).
- Más de la mitad de la población de estudio manifiesta experimentar de 5 a 7 días situaciones estresantes en el trabajo en los últimos seis (6) meses y esto equivale al 81.25 % de las trabajadoras se encuentran en nivel moderado en cuanto a la frecuencia, según el pretest (Gráfica No. 16).
- La presión relacionada con el puesto de trabajo se debe a múltiples situaciones como: Trabajar horas extras, ocuparse de momentos de crisis y cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes. El 93.75 % de la muestra se estima en moderado. Lo que indica, según el pretest, que la causa principal de estrés laboral en las cuidadoras al inicio de la investigación se debe a la presión de su cargo. (Gráfica No. 17).
- Las situaciones estresantes relacionadas con falta de apoyo de la organización identificadas por medio del pretest se encuentran: Compañeros de trabajos pocos motivados, cubrir el trabajo de otro compañero, tiempo personal insuficiente y falta de oportunidades de promoción. Por lo tanto, se considera como una de las causas de estrés laboral en las cuidadoras, ya que el 81.25% calificaron en la categoría de moderado (Gráfica No. 20).
- En la aplicación del postest, después de la propuesta de intervención, los niveles de estrés laboral se redujeron significativamente, el 50 % de la población de estudio obtuvo un índice entre 16 a 84, por lo cual se agrupa dentro de la categoría moderado. Como resultado, los niveles de estrés laboral en las cuidadoras son temporales (Gráfica No. 23).

- Las escalas de frecuencia laboral fueron las que menos cambios sufrieron después de la intervención, por lo que se considera que las cuidadoras experimentan constantemente situaciones estresantes en su lugar de trabajo (Gráfica No. 25).
- Trabajar horas extras, implica en las cuidadoras doblar turnos, es decir turnos de 12 horas, por lo que se considera como una situación estresante que genera tensión alta en el 68.27% de las trabajadoras. Los turnos extensos no son muy frecuentes en esta institución, sin embargo, se puede relacionar las altas puntuaciones en esta premisa directamente con la crisis de personal producto del covid-19 (Gráfica No. 32 y 35).
- Existe un cierto grado de insatisfacción laboral en las cuidadoras producto de la falta de promoción en su lugar de trabajo. Esto se debe a que todas son profesionales con títulos universitarios y no ejercen su profesión, por lo que, genera un descontento y desmotivación en el 87.50% de las cuidadoras ya que tienen una idea de poco crecimiento profesional y esto a su vez genera trabajadoras poco motivadas y con baja productividad (Gráfica No. 33 y 38).
- Las conclusiones derivadas muestran que el índice global de estrés laboral, después de la intervención se redujeron un -30%, lo cual indica que la implementación de la intervención se obtuvo resultados significativos en la reducción del estrés. En cuanto a la severidad, los niveles se redujeron a un -56%, por lo que fue la escala que más se redujo y en cuanto a la frecuencia global, solo se redujo un -20%, lo que indica que las situaciones estresantes del trabajo están presentes frecuentemente y por esto es necesario reforzar los mecanismos de afrontamientos individuales en las cuidadoras (Cuadro No. 39).

- Para concluir, los niveles de estrés laboral son de carácter temporal y pueden cambiar de un momento a otro, los momentos de crisis en las organizaciones influyen en la percepción de los trabajadores sobre el estrés.

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las recomendaciones y limitaciones se desarrollaron en base a los resultados obtenidos en el análisis del capítulo V.

Limitaciones

- Al inicio de la investigación se tenía propuesto realizarse con más cuidadoras, por razones del poco tiempo disponible de las trabajadoras y por bajas laborales la muestra se redujo a 16 personas.

RECOMENDACIONES

- Evaluar frecuentemente los niveles de estrés porque de las cuidadoras depende la ejecución del cuidado a los niños, lo cual requiere ser llevado con mucho amor y paciencia.
- Implementar programas preventivos de estrés laboral de manera permanente en la organización para todos sus trabajadores.
- Establecer pausas laborales de cinco minutos por hora en la institución para relajar la actividad neuronal y reducir las tensiones.
- Comprender y tratar la salud mental de las trabajadoras es fundamental para el bienestar, productividad y ejecución del cuidado; por esto se cree necesario implementar y llevar a la práctica un área de apoyo de salud mental en las cuidadoras.
- Investigar las causas por las cuales las cuidadoras perciben a compañeros de trabajo pocos motivados.
- Dar seguimiento al entrenamiento en habilidades sociales, para obtener un clima en el lugar de trabajo agradable por medio de relaciones sociales optimas y asertivas.
- Conservar y reforzar los canales de comunicación verbal entre la administración y las cuidadoras.
- Motivar con reconocimientos e incentivos para reducir la percepción de poco crecimiento profesional en las cuidadoras.

- Preservar el espacio de viernes recreativo por medio de la práctica de ejercicios físicos y zumba.
- Fortalecer los mecanismos de afrontamiento y gestión del estrés en las cuidadoras.
- Entrenar en administración del tiempo a las cuidadoras por medio de la técnica de la agenda.
- Las descargas o explosiones en otras personas son producto del manejo de la frustración, por lo que se cree necesario el desarrollo de una intervención sobre el manejo de la frustración en las cuidadoras.
- Mejorar la comunicación asertiva en las trabajadoras y entrenar en inteligencia emocional.
- Implementar constantemente la ejecución de talleres que potencien un espacio de bienestar, como talleres de musicoterapia y risoterapia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, W., Cahuana, M., Ceballos, K. y Caycho, T., (2019). Síndrome de Burnout en Cuidadores de Pacientes con Discapacidad Infantil. *Interacciones* 5(1), 7-16. DOI: 10.24016/2019.v5n1.135.
- Barboza Becerra (2019). Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>
- Barrera, L., Sánchez, B., y Carrillo, G., (2013). La carga del cuidado en cuidadores de niños con enfermedad crónica. *Revista Cubana de Enfermería*, 29(1), 39-47. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v29n1/enf06113.pdf>.
- Barreto, J., Mombelli, M., Neves, M., Pagliarini, M., Silva, S., (2011). Estrés y recursos de enfrentamiento del cuidador en el contexto hospitalario. *Salud Mental* 32(2). <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v34n2/v34n2a6.pdf>
- Cáceres, J., (2016-2017). Niveles de estrés y mecanismos de afrontamiento del cuidador primario de niñas y niños con discapacidad intelectual en el centro de desarrollo infantil integral municipal renacer de la ciudad de Otavalo en el periodo 2016-2017. Universidad Técnica del Norte, Ecuador. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/6845>.
- Carmona y López (2015). Autoconcepto, dificultades interpersonales, habilidades sociales y conductas asertivas en adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 26 (2). <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338241632004.pdf>
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., Martínez, M., (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global* 17 (50). <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>

- Cerquera, A., Galvis, M., (2014). Efectos de cuidar personas con Alzheimer: un estudio sobre cuidadores formales e informales. Pensamiento psicológico 12 (1). <file:///C:/Users/genei/Downloads/Dialnet-EfectosDeCuidarPersonasConAlzheimer-4773058.pdf>
- Clement J. y Góndola S. (2020). Intervención psicológica para manejar el estrés laboral en los colaboradores de Enfermería de la Policlínica Hugo Spadafora Franco de Colón. Universidad especializada de las Américas, Panamá.
- Comisión Internacional de Test. (2014). El Uso de los Test y otros Instrumentos de Evaluación en Investigación. España.
- CSS PANAMÁ. (5 de agosto, 2021). Disminuir el estrés laboral y ser más productivos, es el resultado de hacer pausas. Prensa. <https://prensa.css.gob.pa/2021/08/09/disminuir-el-estres-laboral-y-ser-mas-productivos-es-el-resultado-de-hacer-pausas-activas/>.
- Diccionario de cáncer de NCI. (2011). <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/cuidador>
- Diego Redolar R. (2011). El cerebro estresado. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/lc/udelas/titulos/33427>
- Diego Redolar R. (2015)., D. El estrés. Barcelona: Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/udelas/57717?page=1>
- Fernández y Rojas (2021). Relación entre el Burnout y la carga en cuidadores formales. Universidad Técnica Particular de Loja. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/29123>
- Flores, N., Jenaro, C., Moro, L., Tomsa, R., (2014). Salud y calidad de vida de cuidadores familiares y profesionales de personas mayores dependientes: estudio comparativo. European Journal of Investigation in Health,

Psychology and Education 4(2).
<https://formacionasunivep.com/ejihpe/index.php/journal/article/view/73/60>

Gallegos Y Toia (2016). Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Revista Cubana de Salud Pública 42(4).
<https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2016.v42n4/559-575/es>

Gualpa Lema, Yambay Bautista, Ramírez Coronel, Vázquez Cárdenas (2019). Carga laboral y ansiedad en cuidadores de personas con discapacidad severa. UNIVERSIDAD, CIENCIA y TECNOLOGÍA 23 (95).
<https://www.uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/243>

Jarquín y Rangel (2016). Efectos de una intervención cognitivo-conductual para disminuir el burnout en cuidadores de ancianos institucionalizados. Escritos de psicología 9 (1). <https://scielo.isciii.es/pdf/ep/v9n1/informe2.pdf>

López, A., (2019). Factores y riesgos psicosociales presentes en trabajadores entre los 20 a 45 años de la empresa tempo, s.a. zona libre de colón. Tesis de licenciatura. Universidad Especializada de las Américas, Panamá.
<http://repositorio2.udelas.ac.pa/handle/123456789/268>

López-Márquez, N. G. (2020). Relación entre sobrecarga, ansiedad y depresión con la calidad de vida de cuidadores de niños con discapacidad. TECNOCENCIA Chihuahua, 8(2).
<https://vocero.uach.mx/index.php/tecnociencia/article/view/617/636>.

Martínez, S., (2020). Síndrome del cuidador quemado. Revista Clínica de Medicina de Familia, 13(1), 97-100.
<https://scielo.isciii.es/pdf/albacete/v13n1/1699-695X-albacete-13-01-97.pdf>.

Mejías, M., (2016). Cuidador de Personas con Discapacidad Física y/o Psíquica (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB.
<https://elibro.net/es/ereader/udelas/120369?page=18>

- Mingote, C. y Pérez, S., (2014). Estrés en la enfermería: el cuidado del cuidador. <https://elibro.net/es/ereader/udelas/62766?page=116>
- Monroy Mejía, M. D. L. Á. y Nava Sánchez Llanes, N. (2018). Metodología de la investigación. México, D.F, Grupo Editorial Éxodo. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udelas/172512>
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., Esquivel, J., (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. Acta Pediatr Mex 41 (S1). <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>.
- OMS. (1 de diciembre, 2020). Centro de prensa: Discapacidad y salud.
- Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) (2021). Alzheimer y otras demencias: una guía para la familia y los cuidadores. Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udelas/187544?page=74>.
- Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) (2021). Alzheimer y otras demencias: una guía para la familia y los cuidadores. Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/udelas/187544?4>
- Osorio, J. Y Cárdenas L., (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas- Perspectivas en Psicología 13(1). <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>.
- Otzen y Manterola (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol 35(1). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ramos, P., (2013). Cuidar al cuidador. Málaga, Editorial ICB. <https://elibro.net/es/ereader/udelas/117557?page=60>.
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas.

Revista Espacios 40 (7). https://www.researchgate.net/profile/Valentina-Ramos-3/publication/336035242_Estudio_del_estres_laboral_y_los_mecanismos_de_afrontamiento_en_instituciones_publicas_ecuatorianas/links/5e593306299bf1bdb8441ef9/Estudio-del-estres-laboral-y-los-mecanismos-de-afrontamiento-en-instituciones-publicas-ecuatorianas.pdf

Raúl Cólica, P. (2018). Neurociencias y psicobiología del estrés laboral: el burnout en docentes y personal de salud, y hostigamiento "mobbing". Córdoba, Argentina: Editorial Brujas. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udelas/78821?page=29>.

SENNIAF. (junio 2021). Comité de Supervisión de Albergues. <https://senniaf.gob.pa/?p=18241>.

Teixeira, Donato, Pereira, Cardoso y Reisdorfer (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería Global* 44(15). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1695-61412016000400012

Tirado G., Llorente M. y Topa G., (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 9(2). <file:///C:/Users/genei/Downloads/ejihpe-09-00059.pdf>.

Trallero Flix, C. (2008). Cuidados musicales para cuidadores: musicoterapia autorrealizadora para el estrés asistencial. Bilbao, Spain: Editorial Desclee de Brouwer. <https://elibro.net/es/ereader/udelas/47862?page=27>.

UNICEF. (octubre 2020). Panorama regional sobre la situación de la niñez en la región. Oficina regional para América Latina y el Caribe. Panamá: Unicef.

Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/udelas/113362>

Vidotti, Martins, Galdino, Ribeiro, Robazzi (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global* 55 (18). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011

ANEXOS

ANEXO No. 1

ENCUESTA DE VIABILIDAD



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS

EXTENSIÓN COLÓN

Facultad de Educación Social y Desarrollo Humano

Licenciatura en Psicología con énfasis en discapacidad

La presente encuesta tiene el objetivo de identificar si existen agentes estresores en las cuidadoras de niños con discapacidad de Casa Providencia, Colón. La información proporcionada será de uso estrictamente confidencial y utilizado con fines de la investigación.

Edad: _____

Sexo: _____

1. ¿Sabe qué es el estrés?

Sí

No

2. ¿En su jornada laboral le cuesta relajarse?

Siempre

De vez en cuando

Nunca

3. ¿Siente presión en el pecho, sensación de ahogo en su jornada laboral?

Siempre

De vez en cuando

Nunca

4. ¿Presenta usted constantemente dolores de cabeza en su trabajo?

Siempre

De vez en cuando

Nunca

5. ¿Siente Irritabilidad?
Siempre De vez en cuando Nunca
6. ¿Tiene dificultad para concentrarse en su trabajo?
Siempre De vez en cuando Nunca
7. ¿Presenta dificultad para dormir?
Siempre De vez en cuando Nunca
8. ¿Siente cansancio, fatiga o agotamiento?
Siempre De vez en cuando Nunca
9. ¿Siente la necesidad de comer compulsivamente?
Siempre De vez en cuando Nunca
10. ¿Cree usted que ha padecido de estrés durante su jornada laboral?
Siempre De vez en cuando Nunca

Observaciones

Fecha: _____ Entrevistador: _____

ANEXO No. 2

PRETEST Y POSTEST

Pre test Cuestionario de Estrés Laboral JSS



| | | | |
|--------|------|---|---------|
| NOMBRE | | | |
| EDAD | SEXO | <input type="radio"/> V <input type="radio"/> M | FECHA |
| PUESTO | | | EMPRESA |

Indique a cuál de los siguientes grupos laborales pertenece en función del puesto que desempeña o ha desempeñado.

| | |
|------------------------|--|
| NIVEL EDUCATIVO | <input type="radio"/> Estudios básicos <input type="radio"/> Bachillerato <input type="radio"/> FP/Educación técnica <input type="radio"/> Ciclo formativo de grado superior <input type="radio"/> Diplomatura o Licenciatura |
| GRUPO LABORAL | <input type="radio"/> Grupo I: Trabajos manuales (trabajadores de la agricultura y pesca; artesanos o trabajadores de la industria manufacturera, la construcción o la minería; trabajadores no cualificados). <input type="radio"/> Grupo II: Ocupaciones manuales con cualificación intermedia (trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; operadores de instalaciones y maquinaria y montadores). <input type="radio"/> Grupo III: Ocupaciones de oficina (dirección de las empresas y Administraciones Públicas; técnicos y profesionales científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de apoyo; empleados de tipo administrativo). |

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral puede afectar seriamente a las vidas de los empleados y a sus familias. La gravedad del estrés está determinada por la intensidad con que se experimenta y por la frecuencia con la que ocurre.

Este cuestionario determinará su percepción acerca de diferentes aspectos de su trabajo. Consta de 30 situaciones que muchos empleados encuentran estresantes. En primer lugar, se le pide que puntúe la cantidad de estrés con que experimenta cada situación. Luego, indicará el número de veces que Vd. se ha encontrado con cada una de ellas en los últimos 6 meses.

Valore la cantidad de estrés que le produce cada situación en función de su conocimiento y su experiencia. Tenga en cuenta la cantidad de tiempo y la energía que Vd. necesitaría para enfrentarse o adaptarse a esa situación. Base sus puntuaciones en su experiencia personal, así como en lo que ha observado en el caso de otros. Puntúe la cantidad media de estrés que Vd. siente en cada situación, más que el valor extremo.

La primera situación, **ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES**, fue puntuada por la mayoría de las personas como de un nivel medio de estrés. A esta situación se le ha asignado una puntuación igual a 5 y será utilizada como referencia para evaluar otras situaciones. Compare cada situación con este estándar. Luego asigne un número del 1 al 9 para indicar si juzga que la situación es más o menos estresante que el hecho de que le asignen tareas desagradables.

Fíjese a continuación en los ejemplos que aparecen al dorso de este ejemplar.



Autores: Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg.
 Copyright original © 1992, 1999 by PAR, Psychological Assessment Resources, Inc., USA.
 Copyright © 2010 by TEA Ediciones, S.A.U., Madrid, España.
 Edita: TEA Ediciones, S.A.U.; Fray Bernardino Sahagún, 24 - 28036 Madrid, España - Este ejemplar está impreso en DOS TINTAS. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial. Impreso en España. Printed in Spain.

PARTE A. Instrucciones

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente la misma cantidad de estrés que la *asignación de tareas desagradables* señale con un círculo el 5. En aquellas situaciones que Ud. sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que un evento es **menos estresante** que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

| SITUACIONES ESTRESANTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO | | Baja | Moderada | | | | | | | Alta | |
|---|---|------|----------|---|---|---|---|---|---|------|----|
| 1 | ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 |
| 2 | Trabajar horas extra. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 2 |
| 3 | Falta de oportunidades de promoción. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 3 |
| 4 | Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 4 |
| 5 | Compañeros que no realizan su trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 5 |
| 6 | Apoyo insuficiente por parte del superior. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 6 |
| 7 | Ocuparse de situaciones de crisis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 7 |
| 8 | Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 8 |
| 9 | Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 9 |
| 10 | Equipamiento insuficiente o de pobre calidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | Asignación de mayores responsabilidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 11 |
| 12 | Periodos de inactividad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 12 |
| 13 | Dificultad para acceder al superior. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 13 |
| 14 | Experimentar actitudes negativas hacia la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 14 |
| 15 | Personal insuficiente para realizar una tarea. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 15 |
| 16 | Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 16 |
| 17 | Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 17 |
| 18 | Falta de participación en las decisiones organizativas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 18 |
| 19 | Salario insuficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 19 |
| 20 | Competencia para promocionar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 20 |
| 21 | Supervisión pobre o insuficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 21 |
| 22 | Área de trabajo ruidosa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 22 |
| 23 | Interrupciones frecuentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 23 |
| 24 | Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 24 |
| 25 | Papeleo excesivo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 25 |
| 26 | Reuniones de última hora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 26 |
| 27 | Tiempo personal insuficiente (p. ej., café, comida). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 27 |
| 28 | Cubrir el trabajo de otro empleado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 28 |
| 29 | Compañeros de trabajo poco motivados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 29 |
| 30 | Conflictos con otros departamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 30 |

PARTE B. Instrucciones

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

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

Pos test Cuestionario de Estrés Laboral JSS



| | | | |
|--------|---------|---|-------|
| NOMBRE | | | |
| EDAD | SEXO | <input type="radio"/> V <input type="radio"/> M | FECHA |
| PUESTO | EMPRESA | | |

Indique a cuál de los siguientes grupos laborales pertenece en función del puesto que desempeña o ha desempeñado.

| | |
|------------------------|--|
| NIVEL EDUCATIVO | <input type="radio"/> Estudios básicos <input type="radio"/> Bachillerato <input type="radio"/> FP/Educación técnica <input type="radio"/> Ciclo formativo de grado superior <input type="radio"/> Diplomatura o Licenciatura |
| GRUPO LABORAL | <input type="radio"/> Grupo I: Trabajos manuales (trabajadores de la agricultura y pesca; artesanos o trabajadores de la industria manufacturera, la construcción o la minería; trabajadores no cualificados). <input type="radio"/> Grupo II: Ocupaciones manuales con cualificación intermedia (trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; operadores de instalaciones y maquinaria y montadores). <input type="radio"/> Grupo III: Ocupaciones de oficina (dirección de las empresas y Administraciones Públicas; técnicos y profesionales científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de apoyo; empleados de tipo administrativo). |

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral puede afectar seriamente a las vidas de los empleados y a sus familias. La gravedad del estrés está determinada por la intensidad con que se experimenta y por la frecuencia con la que ocurre.

Este cuestionario determinará su percepción acerca de diferentes aspectos de su trabajo. Consta de 30 situaciones que muchos empleados encuentran estresantes. En primer lugar, se le pide que puntúe la cantidad de estrés con que experimenta cada situación. Luego, indicará el número de veces que Vd. se ha encontrado con cada una de ellas en los últimos 6 meses.

Valore la cantidad de estrés que le produce cada situación en función de su conocimiento y su experiencia. Tenga en cuenta la cantidad de tiempo y la energía que Vd. necesitaría para enfrentarse o adaptarse a esa situación. Base sus puntuaciones en su experiencia personal, así como en lo que ha observado en el caso de otros. Puntúe la cantidad media de estrés que Vd. siente en cada situación, más que el valor extremo.

La primera situación, **ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES**, fue puntuada por la mayoría de las personas como de un nivel medio de estrés. A esta situación se le ha asignado una puntuación igual a 5 y será utilizada como referencia para evaluar otras situaciones. Compare cada situación con este estándar. Luego asigne un número del 1 al 9 para indicar si juzga que la situación es más o menos estresante que el hecho de que le asignen tareas desagradables.

Fíjese a continuación en los ejemplos que aparecen al dorso de este ejemplar.

tea Autores: Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg.
 Copyright original © 1992, 1999 by PAR, Psychological Assessment Resources, Inc., USA.
 Copyright © 2010 by TEA Ediciones, S.A.U., Madrid, España.
 Edita: TEA Ediciones, S.A.U.; Fray Bernardino Sahagún, 24 - 28036 Madrid, España - Este ejemplar está impreso en DOS TINTAS. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial. Impreso en España. Printed in Spain.

PARTE A. Instrucciones

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente la misma cantidad de estrés que la *asignación de tareas desagradables* señale con un círculo el 5. En aquellas situaciones que Ud. sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que un evento es **menos estresante** que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

| SITUACIONES ESTRESANTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO | | Baja | Moderada | | | | | | | Alta | |
|---|---|------|----------|---|---|---|---|---|---|------|----|
| 1 | ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 |
| 2 | Trabajar horas extra. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 2 |
| 3 | Falta de oportunidades de promoción. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 3 |
| 4 | Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 4 |
| 5 | Compañeros que no realizan su trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 5 |
| 6 | Apoyo insuficiente por parte del superior. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 6 |
| 7 | Ocuparse de situaciones de crisis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 7 |
| 8 | Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 8 |
| 9 | Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 9 |
| 10 | Equipamiento insuficiente o de pobre calidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | Asignación de mayores responsabilidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 11 |
| 12 | Periodos de inactividad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 12 |
| 13 | Dificultad para acceder al superior. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 13 |
| 14 | Experimentar actitudes negativas hacia la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 14 |
| 15 | Personal insuficiente para realizar una tarea. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 15 |
| 16 | Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 16 |
| 17 | Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 17 |
| 18 | Falta de participación en las decisiones organizativas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 18 |
| 19 | Salario insuficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 19 |
| 20 | Competencia para promocionar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 20 |
| 21 | Supervisión pobre o insuficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 21 |
| 22 | Área de trabajo ruidosa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 22 |
| 23 | Interrupciones frecuentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 23 |
| 24 | Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 24 |
| 25 | Papeleo excesivo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 25 |
| 26 | Reuniones de última hora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 26 |
| 27 | Tiempo personal insuficiente (p. ej., café, comida). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 27 |
| 28 | Cubrir el trabajo de otro empleado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 28 |
| 29 | Compañeros de trabajo poco motivados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 29 |
| 30 | Conflictos con otros departamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 30 |

PARTE B. Instrucciones

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

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

ANEXO No. 3

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMERICAS

EXTENSIÓN COLÓN

Licenciatura en Psicología con énfasis en discapacidad

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: _____

Yo _____, con cédula de identidad personal _____, A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado “Estrés laboral en cuidadoras formales de niños con discapacidad acogidos en Casa providencia, Colón”. Certifico que he recibido la información completa sobre el trabajo de investigación con claridad y debida veracidad. Por tal motivo me comprometo a cumplir en su totalidad con la asistencia hasta finalizar el mismo.

Responsable de la investigación

Participante

Directora Operativa de Casa Providencia

ANEXO No. 4

EVIDENCIAS DE LA INTERVENCIÓN

Fotografía No. 1

Sesión 1. Capacitación psicoeducativa sobre los efectos del estrés laboral en la salud de los colaboradores de una organización.



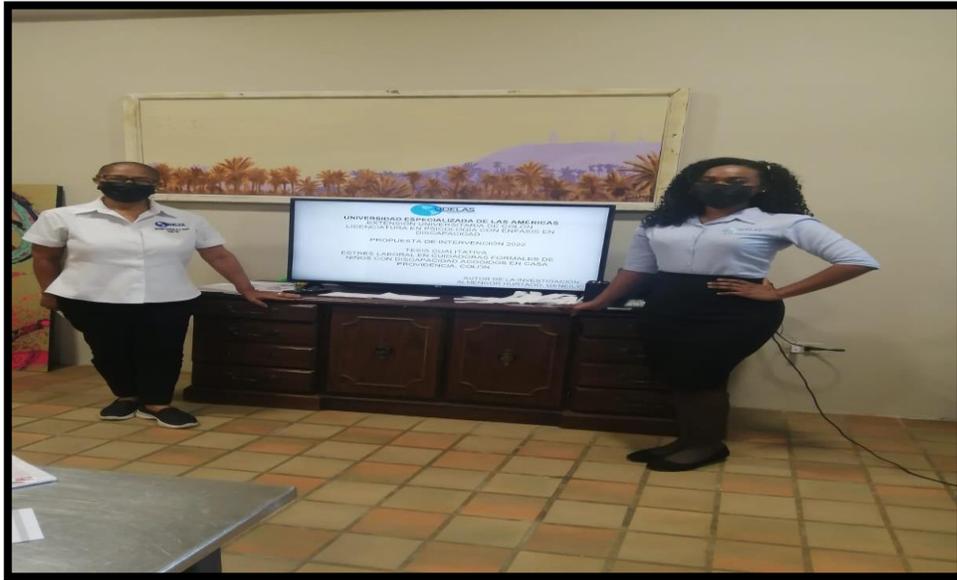
Fotografía No. 2

Entrega de tríptico a las cuidadoras en la sesión 1



Fotografía No. 3

Foto de cierre de la sesión 1.



Fotografía No. 4

Sesión 2. Explicando cómo se llena el registro de pensamiento, emoción, conducta



Fotografía No. 5

Taller de relajación al aire libre, enseñando la técnica de relajación muscular progresiva y respiración diafragmática. Sesión 2.



Fotografía No. 6

Capacitación sobre inteligencia emocional. Sesión 3.



Fotografía No. 7

Dinámica sobre trabajo en equipo y escucha activa. Las participantes se encuentran soltando la unión de los hilos sin soltar el nudo de sus manos.



Fotografía No. 8

Culminación de la sesión de inteligencia emocional



Fotografía No. 9

Dinámica sobre formar palabras con todas las partes de su cuerpo, en este caso, las cuidadoras formaron la palabra vida.



Fotografía No. 12

Exponiendo los beneficios de las esencias medicinales para la salud.



Fotografía No. 13

Fomentando la participación de las cuidadoras a la inhalación de aceites esenciales para relajación.



Fotografía No. 14

Taller de la risa. Exponiendo sobre los beneficios de la risa en la salud mental.



Fotografía No. 15

Actividad artística sobre dibujos graciosos. Grupo A, dibujando su rostro.



Fotografía No. 16

Grupo B, dibujando su rostro



Fotografía No. 17

Cada participante comparte con los demás su dibujo y reflexiona sobre la importancia de reírse de sí mismo ayuda a aceptar las críticas de manera constructiva.



Fotografía No. 18

Gimnasia de la risa por medio de la dinámica de la montaña rusa del JAJAJA



Fotografía No. 19

Sesión 6. Entrenamiento en habilidades sociales (Asertividad, escucha activa y empatía). En esta imagen la facilitadora se encuentra exponiendo la temática del taller.



Fotografía No. 20

Cada participante se reúne con un compañero para realizar la dinámica sobre escucha activa, debe aprenderse 10 cosas sobre su compañero.



Fotografía No. 21

En esta imagen se encuentran dos cuidadoras realizando la dinámica sobre 10 cosas sobre mi compañera.



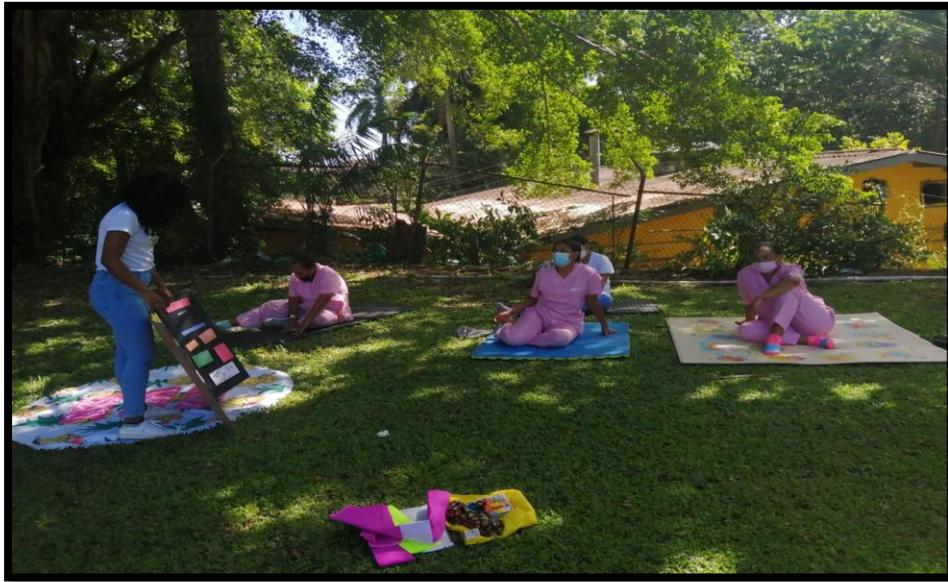
Fotografía No. 22

Cierre de la sesión 6.



Fotografía No. 23

Sesión 7. Exponiendo el tema sobre solución de problemas y manejo del tiempo.



Fotografía No. 24

Dinámica sobre las diferentes perspectivas. Observando atentamente lo que está a su alrededor.



Fotografía No. 25

Participantes exponiendo sus perspectivas de lo observado en el lugar.



Fotografía No. 26

Actividad lúdica. Juego de policías y ladrones.



Fotografía No. 27

Taller de musicoterapia. En esta fotografía la participante se encuentra cantando su canción favorita.



Fotografía No. 28

Dinámica para romper el hielo. Por medio de la inicial escrita en el globo cada participante tiene que mencionar cinco palabras.



Fotografía No. 29

Las participantes se encuentran cantando y bailando al ritmo de la música.



Fotografía No. 36

Foto de cierre de la sesión 8.



Fotografía No. 37

Fotografía de cierre de la intervención.



Índice de cuadros

| Cuadro No. | Descripción | Página |
|----------------------|--|---------------|
| Cuadro No. 1 | Sexo de los sujetos de estudio | 107 |
| Cuadro No. 2 | Edades de los sujetos de estudio | 108 |
| Cuadro No. 3 | Carreras universitarias de los sujetos de estudios. | 109 |
| Cuadro No. 4 | ¿Sabe qué es el estrés? | 110 |
| Cuadro No. 5 | ¿En su jornada laboral le cuesta relajarse? | 111 |
| Cuadro No. 6 | ¿Siente presión en el pecho, sensación de ahogo en su jornada laboral? | 112 |
| Cuadro No. 7 | ¿Presenta usted constantemente dolores de cabeza en su trabajo? | 113 |
| Cuadro No. 8 | ¿Siente irritabilidad? | 114 |
| Cuadro No. 9 | ¿Tiene dificultad para concentrarse en su trabajo? | 115 |
| Cuadro No. 10 | ¿Presenta dificultad para dormir? | 116 |
| Cuadro No. 11 | ¿Siente cansancio, fatiga o agotamiento? | 117 |
| Cuadro No. 12 | ¿Siente la necesidad de comer compulsivamente? | 118 |
| Cuadro No. 13 | ¿Cree usted que ha padecido de estrés durante su jornada laboral? | 119 |
| Cuadro No.14 | Pre Test. Índice global de estrés laboral | 120 |
| Cuadro No. 15 | Pre Test. Severidad de Estrés Laboral | 121 |
| Cuadro No. 16 | Pre Test Frecuencia de Estrés Laboral | 122 |
| Cuadro No. 17 | Pre Test. Índice de Presión | 123 |
| Cuadro No. 18 | Pre Test. Severidad de Presión Laboral | 124 |
| Cuadro No. 19 | Pre Test. Frecuencia de presión laboral | 125 |

| | | |
|----------------------|---|-----|
| Cuadro No. 20 | Pre Test. Índice de Falta de Apoyo de la organización | 126 |
| Cuadro No. 21 | Pre Test. Severidad de falta de apoyo de la organización | 127 |
| Cuadro No. 22 | Pre Test. Frecuencia de falta de apoyo de la organización | 128 |
| Cuadro No. 23 | Pos Test. Índice global de estrés laboral | 129 |
| Cuadro No. 24 | Pos Test. Severidad de Estrés Laboral | 130 |
| Cuadro No. 25 | Pos Test. Frecuencia de estrés laboral | 131 |
| Cuadro No. 26 | Pos Test. Índice de presión laboral | 133 |
| Cuadro No. 27 | Pos Test. Severidad de Presión Laboral | 134 |
| Cuadro No. 28 | Pos Test. Frecuencia de presión laboral | 135 |
| Cuadro No. 29 | Pos Test. Índice de falta de apoyo de la organización | 136 |
| Cuadro No. 30 | Pos Test. Severidad de falta de apoyo de la organización | 137 |
| Cuadro No. 31 | Pos Test. Frecuencia de falta de apoyo de la organización | 138 |
| Cuadro No. 32 | Situaciones estresantes (Trabajar horas extras) | 139 |
| Cuadro No. 33 | Situaciones estresantes (Falta de oportunidades de promoción) | 140 |
| Cuadro No. 34 | Situaciones estresantes (Ocuparse de situaciones de crisis) | 141 |
| Cuadro No. 35 | Situaciones estresantes (Personal insuficiente para realizar una tarea) | 142 |
| Cuadro No. 36 | Situaciones estresantes (Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes) | 143 |

| | | |
|----------------------|--|-----|
| Cuadro No. 37 | Situaciones estresantes (Tiempo personal insuficiente) | 144 |
| Cuadro No. 38 | Situaciones estresantes (Compañeros de trabajo poco motivados) | 145 |
| Cuadro No. 39 | Pre Test y Pos Test. Puntuaciones directas de las escalas de Índice global, severidad global y frecuencia global de estrés laboral | 146 |

Índice de gráficas

| Gráfica No. | Descripción | Página |
|-----------------------|--|---------------|
| Gráfica No. 1 | Sexo de los sujetos de estudio | 107 |
| Gráfica No. 2 | Edades de los sujetos de estudio | 108 |
| Gráfica No. 3 | Carreras universitarias de los sujetos de estudios. | 109 |
| Gráfica No. 4 | ¿Sabe qué es el estrés? | 110 |
| Gráfica No. 5 | ¿En su jornada laboral le cuesta relajarse? | 111 |
| Gráfica No. 6 | ¿Siente presión en el pecho, sensación de ahogo en su jornada laboral? | 112 |
| Gráfica No. 7 | ¿Presenta usted constantemente dolores de cabeza en su trabajo? | 113 |
| Gráfica No. 8 | ¿Siente irritabilidad? | 114 |
| Gráfica No. 9 | ¿Tiene dificultad para concentrarse en su trabajo? | 115 |
| Gráfica No. 10 | ¿Presenta dificultad para dormir? | 116 |
| Gráfica No. 11 | ¿Siente cansancio, fatiga o agotamiento? | 117 |
| Gráfica No. 12 | ¿Siente la necesidad de comer compulsivamente? | 118 |
| Gráfica No. 13 | ¿Cree usted que ha padecido de estrés durante su jornada laboral? | 119 |
| Gráfica No. 14 | Pre Test. Índice global de estrés laboral | 120 |
| Gráfica No. 15 | Pre Test. Severidad de Estrés Laboral | 121 |
| Gráfica No. 16 | Pre Test Frecuencia de Estrés Laboral | 122 |
| Gráfica No. 17 | Pre Test. Índice de Presión | 123 |
| Gráfica No. 18 | Pre Test. Severidad de Presión Laboral | 124 |
| Gráfica No. 19 | Pre Test. Frecuencia de presión laboral | 125 |

| | | |
|-----------------------|--|-----|
| Gráfica No. 20 | Pre Test. Índice de Falta de Apoyo de la organización | 126 |
| Gráfica No. 21 | Pre Test. Severidad de falta de apoyo de la organización | 127 |
| Gráfica No. 22 | Pre Test. Frecuencia de falta de apoyo de la organización | 128 |
| Gráfica No. 23 | Pos Test. Índice global de estrés laboral | 129 |
| Gráfica No. 24 | Pos Test. Severidad de Estrés Laboral | 130 |
| Gráfica No. 25 | Pos Test. Frecuencia de estrés laboral | 131 |
| Gráfica No. 26 | Pos Test. Índice de presión labora | 133 |
| Gráfica No. 27 | Pos Test. Severidad de Presión Laboral | 134 |
| Gráfica No. 28 | Pos Test. Frecuencia de presión laboral | 135 |
| Gráfica No. 29 | Pos Test. Índice de falta de apoyo de la organización | 136 |
| Gráfica No. 30 | Pos Test. Severidad de falta de apoyo de la organización | 137 |
| Gráfica No. 31 | Pos Test. Frecuencia de falta de apoyo de la organización | 138 |
| Gráfica No. 32 | Trabajar horas extras | 139 |
| Gráfica No. 33 | Falta de oportunidades de promoción | 140 |
| Gráfica No. 34 | Ocuparse de situaciones de crisis | 141 |
| Gráfica No. 35 | Personal insuficiente para realizar una tarea | 142 |
| Gráfica No. 36 | Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes | 143 |
| Gráfica No. 37 | Tiempo personal insuficiente | 144 |
| Gráfica No. 38 | Situaciones estresantes (Compañeros de trabajo poco motivados) | 145 |