



**Universidad de las Américas**  
**Escuela de Posgrados Maestría en Enfermería**

**Trabajo de Titulación Capstone**

**Tema:**

**Evaluación de estrategias eficaces para el control del estrés laboral en el personal de enfermería del área de pediatría del Hospital Gineco Obstétrico Pediátrico Luz Elena Arizmedi, durante el periodo noviembre 2023- febrero 2024.**

**Autora:**

Lcda. Dalila Chida

**Tutor:**

PhD. MSc. Sandro Patricio Romero

**Año lectivo:**

2023-2024

## Contenido

<b>1. Resumen ejecutivo .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Antecedentes.....</b>	<b>6</b>
2.1 Profundización del problema .....	9
2.2 Argumentación teórica.....	11
Definición y características del estrés laboral .....	11
Factores de riesgo asociados al estrés laboral en enfermería.....	12
Consecuencias del estrés laboral en el rendimiento laboral y la satisfacción en el personal de enfermería.....	13
Efectos del estrés laboral en la atención de los pacientes pediátricos.....	14
La Teoría de Patricia Benner.....	16
La Teoría del cuidado humano de Jean Watson.....	16
La Teoría del estrés y la adaptación de Callista Roy.....	17
2.3 Justificación .....	17
<b>3. Objetivo General y Específicos. ....</b>	<b>18</b>
<b>Objetivo General .....</b>	<b>18</b>
<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>18</b>
<b>4. Marco Metodológico .....</b>	<b>19</b>
4.1 Matriz de marco lógico .....	20
<b>4.2 Planificación de las Actividades según los Resultados.....</b>	<b>27</b>

4.3 Presupuesto .....	32
4.4 Monitoreo de la implementación .....	33
4.5 Evaluación Preliminar.....	40
4.6 Matriz de evaluación final .....	44
4.7 Resultados.....	52
<b>5. Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>53</b>
Conclusiones .....	53
Recomendaciones .....	54
<b>6. Bibliografía .....</b>	<b>55</b>
<b>7. Anexos .....</b>	<b>59</b>
Anexo 1. Sistema de rotación de turnos.....	59
Anexo 2. Elaboración de un plan de manejo del estrés .....	62
Anexo 3. Socialización de acuerdos .....	67
Anexo 4. Encuestas sobre preferencias de horarios.....	70
Anexo 5. Negociación de horarios flexibles .....	73
Anexo 6. Organización de talleres: talleres de capacitación enfocados en estrategias y habilidades para el manejo del estrés.....	77
Anexo 7. Evaluación de la efectividad .....	91
Anexo 8. Talleres sobre técnicas de autocuidado y autoprotección: sesiones prácticas para enseñar técnicas de autocuidado y autoprotección al personal.....	99

## **1. Resumen ejecutivo**

### **Problema**

El estrés laboral representa un problema creciente en el ámbito de la enfermería pediátrica, afectando tanto la calidad de la atención proporcionada a los pacientes como el bienestar y la satisfacción de los profesionales de la salud (Sant'Ana et al., 2023). Su impacto en el rendimiento laboral, la salud física y mental y la calidad de vida de las enfermeras y enfermeros debe ser abordado adecuadamente mediante estrategias efectivas y basadas en evidencias.

### **Objetivo General**

El objetivo principal de este proyecto es evaluar y desarrollar estrategias efectivas para gestionar el estrés laboral en el personal de enfermería pediátrica del Hospital Gineco Obstétrico Pediátrico Luz Elena Arizmendi, mejorando la salud y bienestar de los empleados y, por ende, la calidad y resultados de la atención entregada a los pacientes.

### **Metodología**

Se implementará una metodología mixta Creswell y Creswell, (2018) compuesta por dos fases para abordar el problema del estrés laboral desde múltiples perspectivas. La fase cuantitativa se centrará en la recolección de datos numéricos para medir la prevalencia del estrés laboral, mientras que la fase cualitativa se enfocará en la recopilación de datos narrativos para explorar las experiencias individuales y las estrategias de afrontamiento. Se emplearán instrumentos validados, entrevistas, encuestas y observaciones directas para recopilar datos y se probarán intervenciones en colaboración con los administradores del hospital.

## **Resultados esperados**

Los resultados esperados incluyen la identificación de factores determinantes del estrés laboral en el personal de enfermería pediátrica y la evaluación de las estrategias e intervenciones propuestas para afrontar dicho estrés. Esto permitirá la implementación de medidas precisas y efectivas que contribuyan al bienestar de los profesionales y a la mejora de la calidad asistencial. De esta manera, el proyecto espera generar un impacto positivo en el rendimiento laboral, la satisfacción personal y el cuidado brindado a los pacientes pediátricos.

### **Palabras clave:**

Personal de enfermería pediátrica, estrés laboral, estrategias, problema, manejo, evaluación, consecuencias, salud.

## **1.Executive Summary**

### **Problem**

Job stress represents a growing problem in pediatric nursing, affecting both the quality of care provided to patients and the well-being and satisfaction of health professionals (Sant'Ana et al., 2023). Its impact on job performance, physical and mental health, and quality of life of nurses must be adequately addressed through effective and evidence-based strategies.

### **General objective.**

The main objective of this project is to evaluate and develop effective strategies to manage work stress in the pediatric nursing staff of the Luz Elena Arizmendi Pediatric Obstetric and Gynecological Pediatric Hospital, improving the health and well-being of employees and, therefore, the quality and outcomes of care delivered to patients.

### **Methodology**

A mixed methodology Creswell and Creswell, (2018) composed of two phases will be implemented to address the problem of work stress from multiple perspectives. The

quantitative phase will focus on the collection of numerical data to measure the prevalence of job stress, while the qualitative phase will focus on the collection of narrative data to explore individual experiences and coping strategies. Validated instruments, interviews, surveys, and direct observations will be used to collect data and interventions will be tested in collaboration with hospital administrators.

### **Expected results**

Expected outcomes include the identification of determinants of occupational stress in pediatric nursing staff and the evaluation of proposed coping strategies and interventions to address such stress. This will allow the implementation of precise and effective measures that contribute to the well-being of the professionals and to the improvement of the quality of care. In this way, the project expects to generate a positive impact on work performance, personal satisfaction and the care provided to pediatric patients.

### **Keywords:**

Pediatric nursing staff, occupational stress, strategies, problem, management, assessment, evaluation, consequences, health.

Translated with DeepL.com (free version)

## **2. Antecedentes**

El estrés laboral en el ámbito de la enfermería se entiende como un fenómeno multifacético que incide directamente en la psiquis y la carga emocional de los profesionales de la salud. Este tipo de estrés es una consecuencia directa de la complejidad inherente a la labor asistencial, agravada por un contexto de sobrecarga de tareas y expectativas a veces desmesuradas. A nivel profesional, la presión surge tanto de la responsabilidad intrínseca en el cuidado del paciente como de la necesidad de interactuar con sistemas hospitalarios a

menudo saturados y burocráticos. Este reconocimiento del estrés laboral como un aspecto crítico en la profesión de enfermería ha sido abordado en numerosas investigaciones, como las realizadas por Ramos y Faria et al. (2019) y Aiken et al. (2014), que ofrecen un marco de referencia empírico para la comprensión y abordaje del fenómeno.

Las repercusiones del estrés laboral en enfermería son alarmantes y multifacéticas. La literatura científica, incluidos los estudios de Adriaenssens et al. (2015), ha documentado una gama de efectos perjudiciales que se extienden desde la fatiga emocional extrema - comúnmente conocida como "burnout" - hasta una merma importante en la moral del personal. Estas consecuencias no son meramente personales, sino que repercuten también en la atención al paciente, manifiestas en una reducción palpable de la calidad y seguridad de los cuidados prestados, lo que a su vez retroalimenta el ciclo del estrés.

La práctica de la enfermería pediátrica introduce retos adicionales que intensifican el estrés laboral. Las enfermeras de este campo se enfrentan a la sensibilidad emocional de tratar con niños enfermos y sus familias, manejando no solo con la carga emocional de ver a menores en situaciones vulnerables, sino también con la presión de satisfacer las expectativas y necesidades de los padres. Además, las circunstancias específicas de la atención pediátrica, que a menudo implica la gestión del dolor y la coordinación en la toma de decisiones complejas y delicadas, especialmente en contextos de fin de vida, plantean desafíos psicológicos y éticos significativos, tal como señaló (Doe, 2023).

Adicionalmente, este cuadro se complica por factores organizacionales y estructurales adversos, que incluyen la sobrecarga laboral, remuneraciones que no siempre son acordes con la intensidad y complejidad del trabajo, limitadas posibilidades de crecimiento profesional, y una relativa falta de autonomía en el proceso de toma de decisiones clínicas. Estos aspectos, bien documentados por investigadores como (Arcos, 2017), no solo inciden en la percepción de estrés, sino que contribuyen a un desgaste profesional progresivo.

El contexto físico del trabajo de la enfermería, particularmente en los hospitales, también tiene su peso específico en el bienestar del personal. La naturaleza exigente del trabajo hospitalario, tanto en términos físicos como emocionales, suma una capa adicional de estrés que, si no se aborda adecuadamente, puede llevar al agotamiento y afectar la calidad de la atención. Por ejemplo, estudios han demostrado que el 33% de las enfermeras informan haber experimentado agotamiento físico en su trabajo (Aiken et al., 2002). Además, el agotamiento emocional se ha registrado en un 45% de enfermeras encuestadas (Welp & Manser, 2016). Estas cifras son preocupantes y resaltan la necesidad de abordar el estrés laboral de manera efectiva.

Bodenheimer & Sinsky en 2014, así como Dall'Ora et al. en 2015, destacaron la importancia de considerar el diseño del ambiente laboral y los sistemas de trabajo en la mitigación del estrés laboral. Por ejemplo, un estudio reciente encontró que, al introducir interrupciones breves y descansos programados en el día de trabajo de las enfermeras pediátricas, la prevalencia del agotamiento se redujo en un 12% (Sattler et al., 2017).

Frente a esta realidad, la gestión efectiva del estrés laboral no solo es necesaria para mantener la salud y el bienestar del personal de enfermería, sino que es imperativa para garantizar una atención sanitaria de alta calidad. En el ámbito específico de la enfermería pediátrica, donde la sensibilidad del trabajo requiere de un equilibrio emocional sostenido, identificar y aplicar estrategias efectivas de gestión del estrés se convierte en una prioridad de primera orden. Además, la falta de atención al estrés entre las enfermeras pediátricas ha demostrado ser perjudicial, provocando tasas de rotación de personal de hasta un 17% (Flinkman et al., 2010).

La implementación de estrategias de gestión del estrés exige un compromiso organizacional y políticas enfocadas que aseguren tanto la salud mental de los enfermeros como la eficiencia y humanidad del cuidado de la salud que se provee a los pacientes más



jóvenes y vulnerables. Por ejemplo, al integrar programas de apoyo al personal de enfermería, como capacitaciones en técnicas de afrontamiento y administración del tiempo, un estudio encontró una disminución del 25% en los síntomas de agotamiento entre las enfermeras participantes (Le Blanc et al., 2007).

Po lo tanto, es crucial abordar el estrés y agotamiento en enfermería, especialmente en el ámbito pediátrico. Buscando mejorar tanto las condiciones laborales como implementando estrategias adecuadas, se puede alcanzar un ambiente laboral más saludable y sostenible, lo que a su vez redundará en un mejor cuidado para los pacientes jóvenes y vulnerables.

## **2.1 Profundización del problema**

El ámbito hospitalario constituye un ambiente laboral particularmente desafiante para el personal de enfermería, y más aún para quienes se desempeñan en el área pediátrica. Estudios apuntan a que un elevado porcentaje del personal de enfermería experimenta niveles significativos de estrés físico y emocional, contribuyendo al desarrollo de síndromes de agotamiento y burnout informaron que aproximadamente un tercio de las enfermeras presentaban agotamiento físico, mientras que Carrillo (2018) evidenciaron que casi la mitad enfrentaba agotamiento emocional.

Este estrés no solo afecta la salud y el bienestar de las enfermeras sino también la calidad de la atención prestada, aumentando la posibilidad de errores médicos y reduciendo la satisfacción del paciente. El diseño del ambiente laboral en hospitales y las dinámicas de trabajo pueden ser factores críticos en la mitigación del estrés laboral West (2018), con intervenciones simples, como introducir descansos programados, demostrando ser efectivas en la reducción del agotamiento en un 12% (Adams, Hollingsworth y Osman, 2019).

Las actuales condiciones de trabajo en la enfermería pediátrica alimentan una alta

rotación de personal, cercana al 17% (Flinkman, et al., 2010), lo que sugiere un problema sistémico a nivel organizacional. Las políticas de gestión del estrés resultan imprescindibles para atender esta situación crítica y para asegurar la provisión de una atención sanitaria de alta calidad.

La problemática que se perfila como un impulsor central de la presente investigación es una exploración a profundidad de las presiones que enfrenta el personal de enfermería en departamentos de alta especialización. Dicha elaboración se centra en los desafíos ubicuos encontrados en entornos específicos como el Hospital Gineco Obstétrico Pediátrico Luz Elena Arizmedi.

Los desafíos experimentados por el personal de enfermería pueden manifestarse como un estrés laboral exacerbado que tiene repercusiones significativas en su bienestar físico y mental, su rendimiento laboral y, en último término, la calidad de la atención que proporcionan a los pacientes. En un entorno hospitalario altamente especializado como el Hospital Gineco Obstétrico Pediátrico Luz Elena Arizmedi, estos retos llegan a ser aún más acuciantes, en particular debido a la naturaleza de la atención pediátrica y obstétrica, que requiere un alto grado de pericia, competencia y empatía.

De modo adicional, se encuentra presente un complejo entramado de factores institucionales, organizacionales y de gestión que pueden contribuir a esta presión. Estos incluyen la gestión de recursos, las dinámicas de equipo, las políticas de trabajo y las condiciones laborales, entre otros. Ante la realidad de estos factores intrincados, resulta esencial profundizar en el entendimiento de estas dinámicas específicas del contexto para poder abordar eficazmente el estrés ocupacional y mejorar las condiciones de trabajo del personal de enfermería (Bourbonnais et al., 2021).

Además, esfuerzos deben ser dirigidos a entender la eficacia y la implementación de

las estrategias actuales de manejo del estrés. En este contexto, se requiere de una comprensión compleja de qué estrategias se están utilizando, cuán efectivas son estas, y cómo pueden ser optimizadas o adaptadas para satisfacer mejor las necesidades particulares del personal de enfermería en el Hospital Gineco ObstétricoPediátrico Luz Elena Arizmendi. Las intervenciones deben ser personalizadas y contextualizadas para garantizar su eficacia en este entorno específico. La evaluación precisa de la implementación de las estrategias de manejo del estrés también requiere considerar el grado de aceptación, la adhesión y el nivel de conocimiento de la relevancia de estas estrategias por parte de los profesionales de enfermería (McConville et al., 2017). Además, puede ser fundamental entender los obstáculos percibidos para la implementación y el seguimiento de estas estrategias, los cuales pueden variar considerablemente según el contexto.

Considerando este contexto, se plantea lo siguiente: ¿Cómo pueden los hospitales y los sistemas de salud mejorar las condiciones de trabajo del personal de enfermería pediátrica para reducir el estrés laboral, el agotamiento y la alta rotación del personal? ¿Qué estrategias pueden ser implementadas para abordar estos problemas de manera efectiva y sostenible con el fin de garantizar el cuidado óptimo de los pacientes y el bienestar del personal?

Este problema llama a la reflexión y la acción sobre cómo la estructura organizacional y las políticas de salud pueden adaptarse para crear un entorno de trabajo más compatible con el bienestar del personal de enfermería pediátrica y, por extensión, de todos los pacientes que atienden.

## **2.2 Argumentación teórica**

### **Definición y características del estrés laboral**

La conceptualización del estrés laboral, conforme a los planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo (OIT) , 2022), engloba las manifestaciones nocivas tanto físicas como emocionales que emergen

cuando los requerimientos laborales desbordan las habilidades, medios o expectativas de los trabajadores. En esta perspectiva, el estrés laboral se erige como un elemento perjudicial para el bienestar de los empleados. En este contexto, es crucial discernir entre la tensión laboral y el estrés propiamente dicho. Mientras que la tensión laboral puede actuar como catalizador para incrementar la productividad y eficiencia en el ámbito laboral, el estrés emerge cuando la tensión se torna insostenible o abrumada.

Además de la mencionada distinción, es preciso reconocer las particularidades que caracterizan al estrés laboral. Desde el ángulo biológico, el estrés se relaciona con la liberación de hormonas como el cortisol y la adrenalina, desencadenando respuestas fisiológicas en el organismo. Por otro lado, en el plano psicológico, este fenómeno puede manifestarse a través de síntomas tales como ansiedad, irritabilidad, insomnio o dificultades de concentración, afectando de manera significativa la vida cotidiana y el desempeño laboral (Porras, et al., 2024).

Es menester subrayar que el estrés laboral no es un fenómeno estático, sino que puede fluctuar en función de factores como la acumulación de tensiones, la predisposición individual, el contexto laboral o el entorno sociocultural, entre otros (Sánchez, 2010). Por tanto, el análisis y abordaje del estrés laboral requiere de un enfoque holístico y actualizado, que integre las distintas facetas y desafíos que este fenómeno plantea en la sociedad contemporánea.

### ***Factores de riesgo asociados al estrés laboral en enfermería***

La literatura científica contemporánea destaca un conjunto de factores de riesgo intrínsecamente relacionados con el estrés laboral en el entorno de la enfermería. Este cúmulo de factores se bifurca en internos y externos. Por una parte, los factores internos se engloban en las características personales del individuo, como la personalidad y las estrategias de afrontamiento que se tienen frente a situaciones de tensión y estrés. Por ejemplo, se ha

evidenciado que aquellos individuos con una personalidad neurótica o con bajas habilidades de afrontamiento son más propensos a experimentar niveles altos de estrés en el trabajo (Harris et al., 2022).

Por otra parte, los elementos externos, asociados con la organización y estructura del trabajo, cobran preponderante relevancia. Entre ellos se encuentran las largas jornadas laborales, una alta carga laboral, la escasez de apoyo de la dirección, la carencia de recursos, la presencia de conflictos interpersonales y la gestión de situaciones emocionales complicadas. Estos factores son con frecuencia citados como generadores de estrés laboral. Es especialmente notable el hecho de que los profesionales de enfermería en el sector pediátrico afrontan un conjunto adicional de factores estresantes.

La dificultad inherente a la interacción con niños en situación de sufrimiento y la comunicación con sus familias en circunstancias de incertidumbre, sumado al intrínseco compromiso de atención enfocado al paciente, puede incrementar considerablemente los niveles de tensión (Apeksha y Mahadeo, 2014). Por todo ello, es evidente que la comprensión de estos factores de riesgo es vital para la promoción de intervenciones eficaces destinadas a la mitigación del estrés laboral en enfermería. Es tarea pendiente continuar explorando y analizando estos factores a fin de optimizar la salud laboral de estos profesionales y, por ende, la calidad en la atención a los pacientes.

### ***Consecuencias del estrés laboral en el rendimiento laboral y la satisfacción en el personal de enfermería***

La relación entre el estrés laboral y sus efectos perniciosos en el rendimiento y la satisfacción del personal de enfermería ha sido ampliamente corroborada en la literatura científica reciente. Efectivamente, numerosos estudios han evidenciado una serie de respuestas psicofisiológicas en respuesta al estrés laboral que pueden afectar negativamente a dichos profesionales. Entre ellas se encuentran la ansiedad, la depresión, la fatiga crónica, una

disminución en la función inmunológica y una mayor propensión a enfermar.

Estas manifestaciones negativas del estrés laboral repercuten, por su parte, en el desempeño laboral y la satisfacción de los enfermeros. De tal forma que, cuando los niveles de estrés aumentan, es plausible observar un descenso en la eficacia en el trabajo y una merma en la calidad de la atención sanitaria proporcionada. Adicionalmente, el estrés laboral puede conducir al agotamiento profesional o burnout, fenómeno que se traduce en un distanciamiento emocional, una disminución en la realización personal y un estado de cansancio físico y mental persistente.

A su vez, el agotamiento profesional puede propiciar inasistencias laborales y una alta rotación de personal. Estos fenómenos se atribuyen a que los profesionales de enfermería experimentan la imposibilidad de afrontar las responsabilidades laborales, sintiendo entonces la necesidad de desentenderse del trabajo, bien sea por vía de ausencias temporales o mediante el abandono definitivo de la profesión (Khamisa et al., 2020).

Así pues, es primordial reconocer y abordar el estrés laboral en el ámbito de la enfermería, pues su prevención y gestión adecuada resultan fundamentales para garantizar tanto el bienestar de los profesionales sanitarios como la calidad asistencial en el proceso de atención.

### ***Efectos del estrés laboral en la atención de los pacientes pediátricos***

#### **Calidad de atención al paciente.**

La calidad en la atención de pacientes constituye un pilar esencial dentro del ámbito sanitario. La labor de los profesionales de enfermería es un componente crítico en la ecuación que define dicha calidad. Sin embargo, el estrés laboral puede eclipsar la competencia de estos profesionales, resultando en una merma en el nivel de atención provista a los pacientes. Según diversas investigaciones recientes, se ha evidenciado una correlación positiva entre los niveles elevados de estrés laboral en profesionales de enfermería y la prevalencia de errores

en la atención sanitaria (Pedersen et al., 2021).

Estos errores contemplados en su sentido más amplio, pueden abarcar desde deslices en la administración de medicación hasta fallos en la comunicación con otros miembros del equipo de salud.

El surgimiento de estos errores puede impactar negativamente en la seguridad del paciente, en su satisfacción con respecto a la atención recibida y, en último término, puede conducir a resultados de salud sus óptimos. En contextos pediátricos, los efectos adversos de los altos niveles de estrés laboral en enfermería pueden ser aún más perjudiciales. Se añade ahora la consideración de que los pacientes pediátricos constituyen un grupo particularmente vulnerable, tanto en su condición física como emocional. Así, cualquier error en su atención puede tener consecuencias críticas para su bienestar y desarrollo (Habetha , et al., 2012).

### **Seguridad y bienestar del paciente pediátrico.**

La seguridad y el bienestar de los pacientes pediátricos configurarían un dominio de crucial importancia para los profesionales de enfermería. No obstante, cuando las enfermeras y enfermeros son víctimas del estrés laboral, este factor puede tener repercusiones alarmantes para dicho bienestar. La estabilidad emocional y física de los profesionales sanitarios puede verse erosionada por los altos índices de estrés laboral, lo que entraña un peligro para la seguridad de los pacientes a su cargo (Burnout in the NICU setting and its relation to safety culture, 2014).

El agotamiento emocional, uno de los síntomas cardinalmente asociados al estrés laboral, tiene la potencialidad de limitar la posibilidad de las enfermeras y enfermeros para prestar una atención caracterizada por la compasión y la empatía. Esta dimensión adquiere relevancia particular en el ámbito pediátrico, pues se trata de un elemento indispensable para asegurar una comunicación efectiva y respetuosa con los niños y adolescentes, así como para favorecer un ambiente terapéutico de tranquilidad y confianza que contribuya a su

recuperación y bienestar.

La literatura científica ha indicado que la presencia de estrés laboral en los profesionales de enfermería puede dar lugar a una atención deficiente y una mayor prevalencia de eventos adversos en la atención sanitaria, tales como errores de medicación o negligencias (Näykki, et al., 2021). Estos eventos pueden repercutir en daños físicos y psicológicos en los niños, como efectos adversos de la medicación, traumas físicos o alteraciones psicológicas asociadas a una atención negligente o insensible.

### **La Teoría de Patricia Benner**

El modelo propuesto por Patricia Benner - "De principiante a experto" – aborda el crecimiento profesional en enfermería como un camino evolutivo que se recorre en etapas, desde el principiante inexperto hasta el experto consumado (Benner, 1984). En este sendero, la enfermera adquiere una pericia progresiva desde una comprensión analítica y deliberativa hasta una percepción intuitiva de las situaciones clínicas que le permitirá tomar decisiones rápidas y eficientes.

La adquisición de experiencia, a través del contacto repetitivo con situaciones similares, se vislumbra como la columna vertebral de esta transformación de roles. A medida que la enfermera avanza en estas etapas, su capacidad para anticipar escenarios y dar respuestas eficientes se potencia, permitiéndole cifrar su atención en la esencia del cuidado y minimizando su vulnerabilidad al estrés laboral.

### **La Teoría del cuidado humano de Jean Watson**

La Teoría del cuidado humano formulada por Jean Watson pone en relieve la importancia de la interacción entre la enfermera y el paciente para el bienestar de ambos. Según Watson, la atención en la dimensión holística del cuidado, permite alinear las necesidades del paciente y la satisfacción laboral de la enfermera, posibilitando que la gestión del estrés y el cuidado de uno mismo sean partes integrantes del proceso.



## **La Teoría del estrés y la adaptación de Callista Roy**

Según Callista Roy, imprescindible para disminuir el estrés laboral es la adaptación del personal de enfermería a las variadas circunstancias que la realidad de la enfermería pediátrica puede presentar. Considera que cada profesional se enfrenta a situaciones que generan una variedad de respuestas de estrés, y la capacidad de adaptarse a estas respuestas es clave para la salud mental de la enfermera.

### **2.3 Justificación**

La investigación aborda un tema de importancia primordial en el ámbito médico y académico. La necesidad de sondear las estrategias para manejar el estrés ocupacional, específicamente del personal de enfermería pediátrica, emerge como una cuestión trascendental, tanto en el ámbito académico como en la praxis hospitalaria (Panagioti, et al., 2018). La importancia del presente tema en el ámbito de la salud, radica en comprender las implicancias del estrés laboral y cómo éste afecta tanto a los profesionales de enfermería como a los pacientes bajo su cuidado. Una gestión adecuada del estrés laboral es esencial para el desempeño del personal médico, y su impacto en los desenlaces clínicos de los pacientes es ineludible (West et al., 2018).

En diversas investigaciones se ha demostrado que el estrés laboral en el personal de enfermería está correlacionado con una serie de consecuencias negativas, tales como reducción en la satisfacción laboral, disminución en la calidad de atención al paciente, aumento en errores médicos, agotamiento profesional y una tasa elevada de rotación de personal (Van der Heijden, et al., 2019). Estos efectos adversos pueden obstaculizar la habilidad del personal de enfermería para brindar una atención óptima y comprometer la calidad general de la atención al paciente.

Dado que la enfermería juega un papel fundamental en la atención y seguimiento de los pacientes, es crucial abordar este tema, particularmente en áreas sensibles como la

pediatría. La atención a los pacientes pediátricos requiere, de manera específica, habilidades emocionales y comunicativas adecuadas, ya que implica interactuar con niños en situaciones vulnerables y sus familias (Carnevale, et al., 2016).

Por lo tanto, profundizar en la importancia de gestionar el estrés laboral y analizar estrategias efectivas para reducirlo en el personal de enfermería representa un tema relevante en la medicina y la enfermería. Al mejorar la salud ocupacional y el bienestar del profesional enfermero/a, es posible mejorar la calidad de atención al paciente y los resultados clínicos, así como optimizar la retención y la satisfacción del personal de enfermería en el entorno laboral.

No obstante, es importante resaltar que, las áreas pediátricas son particularmente sensibles, dado que implican la atención médica de niños, una población especialmente vulnerable. De este modo, es contundente concluir que el escrutinio de las estrategias de gestión del estrés ocupacional en estos contextos de alta tensión puede resultar en mejoras sustanciales en la calidad de atención al paciente pediátrico.

### **3. Objetivo General y Específicos.**

#### **Objetivo General**

- ❖ Mejorar las habilidades de gestión del estrés y reducir los niveles crónicos de estrés laboral entre el personal de enfermería pediátrico.

#### **Objetivos Específicos**

- ❖ Reducir la carga laboral en las enfermeras mediante la redistribución de responsabilidades.
- ❖ Lograr el apoyo institucional para la gestión del estrés.
- ❖ Negociar horarios laborales más flexibles y satisfactorios.

- ❖ Mejorar la capacitación en habilidades para el manejo del estrés.
- ❖ Fomentar métodos de autocuidado y autoprotección contra el estrés.

#### **4. Marco Metodológico**

##### **Monitoreo y evaluación del Proyecto**

La implementación de una metodología basada en paneles de control de salud, similares al enfoque CAPSTONE, será clave para la ejecución de este proyecto dirigido a reducir los niveles crónicos de estrés laboral en el personal de enfermería pediátrica del Hospital Gineco Obstétrico Pediátrico Luz Elena Arismendi.

Afrontar el estrés laboral y mejorar la calidad del entorno de trabajo implica no solo cambios organizacionales, sino también cambios a nivel individual entre los miembros del personal. Este proyecto, por tanto, contiene una serie de elementos distintos que deben ser monitoreados y evaluados, cada uno relacionado con los resultados esperados.

Los análisis se realizarán de manera continua, con seguimientos periódicos por parte de un equipo de seguimiento y evaluación. Este equipo tendrá a su disposición una serie de herramientas desarrolladas durante la formación académica para supervisar la progresión del proyecto. Estas herramientas incluirán una matriz de marco lógico, una matriz de planificación de actividades, y cronogramas generales y específicos de actividades.

La evaluación del proyecto adoptará un enfoque cualitativo, utilizando técnicas de recopilación de datos como entrevistas y observaciones de campo para explorar la problemática en su máxima extensión. Con ello, se espera comprender más profundamente la magnitud y las implicaciones del estrés laboral en este entorno y cómo las implementaciones de las estrategias de manejo del estrés afectan a las enfermeras. Este enfoque permitirá una visión integral de la situación del equipo de enfermería pediátrica, y permitirá diseñar y formular estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y reducir el agotamiento.

#### 4.1 Matriz de marco lógico

Se muestra una matriz que refleja la planeación metodológica del proyecto orientado a incidir sobre el problema de estrés laboral en el personal de enfermería pediátrica del Hospital Gineco Obstétrico Pediátrico Luz Elena Arizmedi.

**Tabla 1.**

*Matriz de marco lógico*

Objetivos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<b>Fin</b> Disminuir los niveles crónicos de estrés laboral en el personal de enfermería pediátrica del Hospital Gineco Obstétrico Pediátrico Luz Elena Arismendi.	Al menos una disminución del 20% en la puntuación de estrés laboral medida con una escala validada.	Cuestionarios de nivel de estrés antes y después de la implementación del programa.	Se disminuye en un 20% la puntuación del estrés laboral medida con una escala de valoración.

<p><b>Propósito:</b></p> <p>Mejorar las habilidades de gestión del estrés del personal de enfermería pediátrica.</p>	<p>Un 75% de los participantes en el programa informan una mayor competencia en la gestión del estrés.</p>	<p>Evaluaciones de auto informe después de la capacitación en gestión del estrés.</p>	<p>Los profesionales de enfermería aplican exitosamente habilidades de gestión del estrés.</p>
<p><b>Resultados</b></p>			
<p><b>Resultado 1:</b></p> <p>Brindar formación eficaz en habilidades de gestión del estrés al personal de enfermería pediátrica.</p>	<p>Al menos un 90% de los profesionales de enfermería asisten a la formación y completan el programa.</p>	<p>Lista de asistencia a los talleres de capacitación en gestión del estrés.</p>	<p>Los profesionales de enfermería están dispuestos a participar y disponen de tiempo para la formación.</p>
<p><b>Resultado 2:</b> Mejorar la calidad del servicio de atención al paciente.</p>	<p>Un aumento del 15% en la satisfacción del paciente después de la implementación del programa de gestión del estrés.</p>	<p>Encuestas de satisfacción al paciente antes y después de la implementación del programa.</p>	<p>Los pacientes participan honestamente en las encuestas de satisfacción.</p>

<b>Resultado 3:</b> Crear un ambiente laboral saludable y sin estrés.	Un 20% de reducción en las incidencias de discusiones y conflictos laborales.	Registros de conflictos laborales antes y después de la implementación del programa.	Los profesionales están dispuestos a resolver los conflictos de manera constructiva y el ambiente laboral permite la resolución de conflictos.
---	---	--	--

**Objetivo Específico 1:** Disminuir la carga laboral de las enfermeras a través de una redistribución eficaz de las responsabilidades.

Actividades	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
1. Analizar la distribución de tareas entre el personal de enfermería.	El 90% de las tareas son analizadas y se identifican áreas de mejora.	Reportes de análisis de tareas y plan de mejora implementado.	El personal de enfermería colabora y proporciona información detallada de sus tareas.

2. Implementar un sistema de turnos rotativos balanceando la carga de trabajo.	Reducción en un 75% de las quejas por sobrecarga laboral.	Encuestas de satisfacción y registros de quejas laborales.	Las enfermeras están dispuestas a aceptar y adaptarse a un nuevo modelo de turnos rotativos.
--	---	--	--

**Objetivo Específico 2:** Obtener apoyo institucional para implementar y promover sistemas de manejo del estrés.

Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1. Realizar reuniones con gestores para discutir la importancia del manejo del estrés.	El 100% de las reuniones planificadas son realizadas con compromisos posteriores adquiridos.	Actas de las reuniones y documentos de compromiso firmados.	Los gestores reconocen la importancia del estrés y están dispuestos a apoyar medidas preventivas.
2. Elaborar un plan de manejo del estrés para el personal de enfermería.	El 100% de los planes de manejo son aprobados por la administración.	Documentación del plan de estrés aprobado y acta de aceptación.	Consenso entre los niveles de gestión para adoptar el plan de manejo de estrés.

**Objetivo Específico 3:** Negociar y establecer horarios de trabajo más flexibles y satisfactorios para el personal de enfermería.

Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1. Encuestar al personal de enfermería sobre sus preferencias de horarios.	El 90% del personal indica su preferencia por horarios flexibles.	Resumen de encuestas y preferencias de horario reportadas.	Alto nivel de respuesta y compromiso del personal para la encuesta de horarios.
2. Negociar con la administración la implementación de estos horarios.	El 75% de las negociaciones con la administración resultan en horarios flexibles implementados.	Actas de acuerdo y testimonios de cambio en los horarios.	La administración se muestra flexible y abierta a implementar cambios.



**Objetivo Específico 4:** Incrementar la capacitación del personal de enfermería en habilidades y estrategias de manejo del estrés.

Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1. Organizar programas de capacitación en estrategias de manejo del estrés.	El 90% de los profesionales asistena las capacitaciones.	Registros de asistencia y planes de capacitación ejecutados.	Las enfermeras se sienten motivadas ygestionan su tiempo para asistir a las capacitaciones.
2. Evaluar la efectividad de las capacitaciones realizadas.	El 85% de los participantes reportan una mejora en sus habilidades de manejo del estrés post-capacitación.	Encuestas pre/post capacitación e informes de evaluación.	Las sesiones de capacitación son relevantes y proveen estrategias aplicables en el entorno laboral.

**Objetivo Específico 5:** Promover la adopción de métodos de autocuidado y autoprotección frente al estrés entre el personal de enfermería.

Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
<p>1. Realizar talleres sobre técnicas de autocuidado y autoprotección.</p> <p>2. Monitorear la aplicación continua de técnicas de autocuidado.</p>	<p>El 95% de las enfermeras participan en talleres de técnicas de autocuidado.</p> <p>El 80% de las enfermeras aplican técnicas de autocuidado seis meses después del taller.</p>	<p>Registro de asistencia a talleres e informes de seguimiento.</p> <p>Encuestas de seguimiento y entrevistas con el personal.</p>	<p>Interés y reconocimiento, por parte del personal de enfermería, en la importancia de técnicas de autocuidado.</p> <p>Existencia de un entorno de soporte para la práctica continuada del autocuidado dentro de la institución.</p>

## 4.2 Planificación de las Actividades según los Resultados

**Tabla 2.**

*Planificación de actividades*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Resultados Esperados</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable: Grupo Meta:</b>	<b>CRONOGRAMA</b>																
<b>OE1</b>  Reducir la carga laboral en las enfermeras mediante la redistribución de responsabilidades	Carga laboral disminuida y distribuida adecuadamente	1. Realizar reuniones con la líder del servicio para priorización de actividades.  2. Analizar tareas asignadas al personal de enfermería.  3. Implementar sistema de rotación de turnos.	<b>Responsable:</b> Maestrante y Líder del servicio Lcda. Mónica Dávila.  <b>Grupo Meta:</b> Personal enfermería.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="4"><b>Marzo 2024</b></th> </tr> <tr> <th><b>S.1</b></th> <th><b>S.2</b></th> <th><b>S.3</b></th> <th><b>S.4</b></th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="background-color: orange;">x</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Marzo 2024</b>				<b>S.1</b>	<b>S.2</b>	<b>S.3</b>	<b>S.4</b>						x		
				<b>Marzo 2024</b>																
<b>S.1</b>	<b>S.2</b>	<b>S.3</b>	<b>S.4</b>																	
	x																			
<b>OE2</b>  Lograr el apoyo	Apoyo institucional	1. Coordinar reuniones en la coordinación de	<b>Responsable:</b> Maestrante y líder del servicio.																	

institucional para la gestión del estrés.	logrado para la gestión del estrés.	<p>enfermería, con la dirección y gestores.</p> <p>2. Elaborar plan de manejo del estrés.</p> <p>3. Socializar al personal de enfermería los acuerdos logrados con las autoridades.</p>	<p><b>Grupo Meta:</b> Coordinación de enfermería y dirección y gestores</p>	<b>Marzo 2024</b>			
				<b>S.1</b>	<b>S.2</b>	<b>S.3</b>	<b>S.4</b>
					X		
						X	
							X

<b>OE3.</b>  Negociar horarios laborales más flexibles y satisfactorios	Horarios laborales más flexibles y satisfactorios implementados	1. Realizar encuestas sobre preferencias de horarios de enfermería.	<b>Responsable:</b> Maestrante y líder del servicio.  <b>Grupo Meta:</b> Personal de enfermería	<b>Abril 2024</b>			
		2. Analizar los resultados obtenidos de las encuestas de preferencias de horarios.		<b>S.1</b>	<b>S.2</b>	<b>S.3</b>	<b>S.4</b>
		3. Negociar con líder del servicio las preferencias de horarios y posteriormente con la coordinadora.		x			
					X		

<p><b>OE4.</b></p> <p>Mejorar la capacitación en habilidades para el manejo del estrés</p>	<p>Mejora en la capacitación del manejo del estrés</p>	<p>1. Organizar talleres de capacitación de habilidades para el manejo del estrés.</p> <p>2. Evaluar la efectividad de las capacitaciones.</p> <p>3. Evaluar al personal habilidades aprendidas para el manejo del estrés.</p>	<p><b>Responsable:</b> Maestrante y líder del servicio.</p> <p><b>Grupo Meta:</b> Personal de enfermería</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Abril 2024</th> <th colspan="2">Mayo</th> </tr> <tr> <th>S.3</th> <th>S.4</th> <th>S.3</th> <th>S.4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Abril 2024		Mayo		S.3	S.4	S.3	S.4	X					X		
Abril 2024		Mayo																		
S.3	S.4	S.3	S.4																	
X																				
	X																			

<p><b>OE5.</b></p> <p>Fomentar métodos de autocuidado y autoprotección contra el estrés.</p>	<p>Aumento en la adopción de métodos de autocuidado y autoprotección</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar talleres prácticos.</li> <li>2. Monitoreo de la aplicación de técnicas.</li> <li>3. Lograr la motivación personal y profesional del personal de enfermería a través de talleres relajación y atención plena.</li> </ol>	<p><b>Responsable:</b> Maestrante y líder del servicio.</p> <p><b>Grupo Meta:</b> Personal de enfermería</p>	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">Mayo</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">S.1</th> <th style="text-align: center;">S.2</th> <th style="text-align: center;">S.3</th> <th style="text-align: center;">S.4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; background-color: #e67e22;">x</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center; background-color: #e67e22;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center; background-color: #e67e22;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center; background-color: #e67e22;">X</td> </tr> </tbody> </table>	Mayo				S.1	S.2	S.3	S.4	x					X					X					X
Mayo																												
S.1	S.2	S.3	S.4																									
x																												
	X																											
		X																										
			X																									

**Nota:** Realizada por el autor

### 4.3 Presupuesto

**Tabla 3**

*Presupuesto*

<b>Concepto</b>	<b>Costo Total (USD)</b>
Impresiones	90\$
Internet	35\$
Gastos varios	\$50
<b>Total</b>	<b>\$175</b>

*Nota:* Realizada por el autor



#### 4.4 Monitoreo de la implementación

**Tabla 4.**

*Matriz de monitoreo de implementación.*

Objetivos específicos	Resultado	Actividad	Fecha	Hora	Detalles de las actividades	Indicadores	Medios de verificación	Resultado Esperado
<b>Reducir la carga laboral en las enfermeras mediante la redistribución de responsabilidades</b>	Carga laboral disminuida y distribuida adecuadamente	Realizar reuniones con la líder del servicio para priorización de actividades.	17 Marzo 2024	14:00	- Revisión de las cargas de trabajo actuales.	75% reducción de quejas por sobrecarga laboral	Encuestas de satisfacción y registros de quejas laborales	Carga laboral distribuida eficazmente
		Analizar tareas asignadas al personal de enfermería.	18 Marzo 2024	10:00	- Diseño de un sistema de rotación equitativo.			

		Implementar sistema de rotación de responsabilidades.	21 Marzo 2024	11:00	- Taller con el personal para explicar el nuevo sistema de asignación de actividades.			
<b>Lograr el apoyo institucional para la gestión del estrés.</b>	Apoyo institucional logrado para la gestión del estrés.	Coordinar reuniones con las autoridades institucionales.	30 Marzo 2024	10:00	- Organizar una reunión con la coordinación de enfermería, con la dirección y gestores.	100% de las reuniones planificadas son realizadas con compromisos posteriores adquiridos	Actas de las reuniones y documentos de compromiso firmados	Apoyo garantizado por la dirección para la gestión del estrés

			2 Abril 2024	8:00	- Explicar la necesidad de apoyo institucional para la gestión del estrés			
		Elaborar plan de manejo del estrés.	8 Abril 2024	10:00	- Solicitar compromisos de apoyo.			
<b>Negociar horarios laborales más</b>	Horarios laborales más flexibles y	Realizar encuestas sobre preferencias de horarios.	10 Abril 2024	09:00	- Diseñar y distribuir encuestas de	90% del personal indica su preferencia	Resumen de encuestas y preferencias	Horarios laborales flexibles y

<p><b>flexibles y satisfactorios</b></p>	<p>satisfactorios implementados</p>	<p>Negociar con líder del servicio las preferencias de horarios y posteriormente con la coordinadora de</p>	<p>10Abril 2024</p> <p>11 Abril 2024</p>	<p>10:00</p> <p>9:00</p>	<p>preferencia de horarios.</p> <p>- Analizar los resultados de la encuesta.</p> <p>- Implementar cambios en los horarios basados en los resultados.</p>	<p>por horarios flexibles</p>	<p>de horario reportadas</p>	<p>satisfactorios establecidos</p>
--	-------------------------------------	---	--	--------------------------	--	-------------------------------	------------------------------	------------------------------------

		enfermería para su aprobación.						
<b>Mejorar la capacitación en habilidades para el manejo del estrés.</b>	Mejora en la capacitación del manejo del estrés.	Organizar talleres de capacitación de habilidades para el manejo del estrés.	15 Abril 2024	10:00	- Identificar e invitar un profesional psicólogo para tratar el manejo del estrés.	90% de los profesionales asisten a las capacitaciones	Registros de asistencia y planes de capacitación ejecutados	Capacitación en habilidades de manejo del estrés mejorada
			19 Abril 2024	9:00	- Invitar al personal para asistir a los talleres.			

		Evaluar al personal habilidades aprendidas para el manejo del estrés.	22 Abril 2024	10:00	-Aplicar post test de conocimientos.			
<b>Fomentar métodos de autocuidado y autoprotección contra el estrés</b>	Aumento en la adopción de métodos de autocuidado y autoprotección.	Realizar talleres prácticos.  Lograr la motivación personal y profesional del personal de enfermería.	9 Mayo 2024  16 Mayo 2024	14:00  10:00  14:00	- Diseñar y programar talleres prácticos.  -Invitar a un experto en técnicas de autocuidado.  - Invitar al personal para	95% de las enfermeras participan en talleres de técnicas de autocuidado.	Registro de asistencia a talleres e informes de seguimiento.	Aumento en la adopción de métodos de autocuidado y autoprotección.

			23 Mayo 2024		participar de charlas motivacionales.			
--	--	--	--------------------	--	---	--	--	--

**Nota:** Realizada por el autor

#### 4.5 Evaluación Preliminar

**Tabla 5**

*Matriz de evaluación preliminar*

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades específicas.</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Tipo de evaluación</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>	<b>Resultados a esperar</b>
<b>Reducir la carga laboral en las enfermeras mediante la redistribución de responsabilidades.</b>	Realizar reuniones con la líder del servicio de pediatría y analizar las actividades que se realizan diariamente como personal de enfermería e implementar sistema de rotación de responsabilidades.	75% reducción de quejas por sobrecarga laboral.	Heteroevaluación a los profesionales de enfermería.	Encuestas de satisfacción, registros de quejas laborales y fotografías de reuniones.	Carga laboral distribuida eficazmente y reducción de quejas en un 75%.



	Aplicación de encuestas de satisfacción y registros de quejas laborales.				
<b>Lograr el apoyo institucional para la gestión del estrés.</b>	Realizar reuniones con las autoridades institucionales.  Explicar la necesidad de apoyo institucional para la gestión del estrés en el personal de enfermería del servicio de pediatría.  Solicitar compromisos de apoyo y lograr elaborar un plan de manejo del estrés.	100% de las reuniones planificadas son realizadas con compromisos posteriores adquiridos.	Heteroevaluación a los profesionales de enfermería y autoridades institucionales.	Fotos y actas de las reuniones y documentos de compromiso firmados.	100% de apoyo garantizado por las autoridades para la gestión del estrés
<b>Negociar horarios laborales más</b>	Realizar encuestas para conocer las preferencias de	90% del personal indica	Heteroevaluación inicial para conocer	Encuestas y preferencias de	El 90% del personal indica preferencias de

<p><b>flexibles y satisfactorios.</b></p>	<p>horarios, del personal de enfermería.</p> <p>Implementar cambios en los horarios basados en los resultados.</p> <p>Negociar con la líder del servicio las preferencias de horarios y posteriormente con la coordinadora de enfermería para su aprobación.</p>	<p>su preferencia por horarios flexibles</p>	<p>preferencias de horarios.</p>	<p>horario reportadas.</p>	<p>horarios laborales flexibles.</p>
<p><b>Mejorar la capacitación en habilidades para el manejo del estrés</b></p>	<p>Organizar talleres de capacitación de habilidades para el manejo del estrés.</p>	<p>90% de los profesionales asisten a las capacitaciones</p>	<p>Heteroevaluación inicial y final de tipo formativa.</p>	<p>Registros de asistencia, planes de talleres de</p>	<p>Capacitación en habilidades de manejo del estrés mejorada en el 90% de profesionales</p>

	<p>Resaltar y practicar las principales habilidades para el manejo del estrés</p> <p>Identificar e invitar un profesional psicólogo para tratar el manejo del estrés.</p>			<p>capacitación ejecutados y fotografías de las actividades.</p>	
<p><b>Fomentar métodos de autocuidado y autoprotección contra el estrés</b></p>	<p>Diseñar y programar talleres prácticos para autocuidado y autoprotección.</p> <p>Invitar a un experto en técnicas de autocuidado y pausas regulares.</p> <p>Invitar al personal para participar de técnicas de autocuidado.</p>	<p>95% de las enfermeras participan en talleres de técnicas de autocuidado</p>	<p>Heteroevaluación final de tipo formativa final.</p>	<p>Registro de asistencia a talleres, informes de seguimiento de prácticas de autocuidado y registro fotográfico de</p>	<p>Aumento en la adopción de métodos de autocuidado y autoprotección fomentadas en el 95% de los profesionales.</p>

				participación en talleres y charlas motivacionales.	
--	--	--	--	--	--

*Nota:* Realizada por el autor

#### 4.6 Matriz de evaluación final

**Tabla 6**

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades específicas.</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Tipo de Evaluación</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>	<b>Resultados a esperar</b>	<b>Evaluación final</b>
<b>Reducir la carga laboral en las enfermeras mediante la redistribución de</b>	Realizar reuniones con la líder del servicio de pediatría y analizar las	75% reducción de quejas por sobrecarga laboral	Heteroevaluación a los profesionales de enfermería	Encuestas de satisfacción, registros de quejas laborales y	Carga laboral distribuida eficazmente y reducción de quejas en un 75%.	Los profesionales de enfermería reducen la carga laboral mediante la adecuada

<b>responsabilidad</b>  <b>s.</b>	actividades que se realizan diariamente como personal de enfermería e implementar sistema de rotación de responsabilidades.  Aplicación de encuestas de satisfacción y registros de quejas laborales.			fotografías de reuniones.		redistribución de responsabilidades y se aplicará encuestas de satisfacción de manera trimestral.
---	---	--	--	---------------------------	--	---

<p><b>Lograr el apoyo institucional para la gestión del estrés.</b></p>	<p>Realizar reuniones con las autoridades institucionales. Explicar la necesidad de apoyo institucional para la gestión del estrés en el personal de enfermería del servicio de pediatría</p>	<p>100% de las reuniones planificadas son realizadas con compromisos posteriores adquiridos.</p>	<p>Heteroevaluación a los profesionales de enfermería y autoridades institucionales.</p>	<p>Fotos y actas de las reuniones y documentos de compromiso firmados.</p>	<p>100% de apoyo garantizado por las autoridades para la gestión del estrés</p>	<p>Se logra apoyo institucional para la gestión del estrés en los profesionales de enfermería y se realizará evaluaciones para conocer la percepción de los profesionales.</p>
---	---	--	--	--	---	--

	Solicitar compromisos de apoyo y lograr elaborar un plan de manejo del estrés.					
<b>Negociar horarios laborales más flexibles y satisfactorios.</b>	Realizar encuestas para conocer las preferencias de horarios, del personal de enfermería.	90% del personal indica su preferencia por horarios flexibles.	Heteroevaluación inicial para conocer preferencias de horarios.	Encuestas y preferencias de horario reportadas.	El 90% del personal indica preferencias de horarios laborales flexibles.	El personal de enfermería labora bajo horarios laborales flexibles y satisfactorios reduciendo los niveles de estrés en el personal y se

	<p>Implementar cambios en los horarios basados en los resultados. Negociar con la líder del servicio las preferencias de horarios y posteriormente con la coordinadora de enfermería para su aprobación.</p>					<p>aplicará encuestas de satisfacción de manera bimensual.</p>
--	--	--	--	--	--	--



<p><b>Mejorar la capacitación en habilidades para el manejo del estrés</b></p>	<p>Organizar talleres de capacitación de habilidades para el manejo del estrés. Resaltar y practicar las principales habilidades para el manejo del estrés Identificar e invitar un profesional psicólogo para tratar el manejo del estrés.</p>	<p>90% de los profesionales asisten a las capacitaciones</p>	<p>Heteroevaluación inicial y final de tipo formativa.</p>	<p>Registros de asistencia, planes de talleres de capacitación ejecutados y fotografías de las actividades.</p>	<p>Capacitación en habilidades de manejo del estrés mejorada en el 90% de profesionales.</p>	<p>Los profesionales de enfermería consiguen habilidades para el manejo del estrés de manera satisfactoria y continuará con capacitaciones y talleres de manera trimestral para reforzar estas habilidades.</p>
--	---	--	--	---	--	---

<p><b>Fomentar métodos de autocuidado y autoprotección contra el estrés</b></p>	<p>Diseñar y programar talleres prácticos para autocuidado y autoprotección.</p> <p>Invitar a un experto en técnicas de autocuidado y pausas regulares.</p> <p>Invitar al personal para participar de talleres de técnicas de</p>	<p>95% de las enfermeras participan en talleres de técnicas de autocuidado</p>	<p>Heteroevaluación final de tipo formativa de técnicas de autocuidado.</p>	<p>Registro de asistencia a talleres, informes de seguimiento de prácticas de autocuidado y registro fotográfico de participación en talleres y charlas motivacionales.</p>	<p>Aumento en la adopción de métodos de autocuidado y autoprotección fomentadas en el 95% de los profesionales.</p>	<p>Los profesionales de enfermería adquieren métodos de autocuidado y autoprotección frente al estrés y mejoran los niveles de estrés laboral y se continuará con talleres y técnicas de autocuidado que favorecerá el rendimiento</p>
---	---	--	---	---	---	--

	autocuidado y relajación.					laboral y estabilidad emocional.
--	------------------------------	--	--	--	--	--

## 4.7 Resultados

- El proyecto Capstone se encuentra listo para su aplicación y como resultados se espera reforzar las competencias en manejo del estrés y decrecer los niveles de estrés laboral crónico en el personal de enfermería pediátrica.
- Se espera que las medidas de bienestar establecidas, como la disponibilidad de servicios de apoyo psicológico y pausas regulares, desempeñen un papel fundamental en la promoción de un entorno de trabajo saludable y en la disminución del estrés laboral.
- Se prevé que un enfoque proactivo en la gestión del estrés laboral no solo mejorará el bienestar de las enfermeras pediátricas, sino que también impulsará la calidad general de los servicios de atención sanitaria ofrecidos a los pacientes.
- Un enfoque sistemático en la implementación y evaluación de las intervenciones, incluyendo la recolección de datos pre y post-intervención, permitirá ajustes oportunos y necesarios que asegurarán la eficacia de las estrategias implementadas.

## 5. Conclusiones y Recomendaciones.

### Conclusiones

- El proyecto Capstone es una metodología actual e importante para la toma de decisiones e intervenciones tempranas sobre problemas específicos identificados de forma participativa y efectiva en las instituciones que nos permite intervenir y resolver rápidamente.
- El análisis detallado y sistemático de los factores de estrés laboral en el ámbito de la enfermería pediátrica proporciona una base sólida para abordar de manera efectiva las preocupaciones relacionadas con el bienestar del personal de enfermería.
- Los programas centrados en técnicas probadas para la gestión del estrés, contribuirá significativamente a la reducción del estrés laboral en campos altamente desafiantes como la enfermería pediátrica.
- Un enfoque sistemático en la implementación y evaluación de las intervenciones, incluyendo la recolección de datos pre y post-intervención, permitirá ajustes oportunos y necesarios que asegurarán la eficacia a largo plazo de las estrategias implementadas

## Recomendaciones

- Fomentar el uso del proyecto Capstone como alternativa para las intervenciones rápidas ya que nos permitirá una solución rápida de los problemas identificados.
- Continuar con la identificación y el análisis regular de los factores de estrés laboral específicos para garantizar la relevancia y la eficacia de las intervenciones aplicadas, este análisis preciso y metódico proporcionará la evidencia necesaria para el diseño de programas de formación apropiados.
- Reforzar la adopción de prácticas de bienestar que apoyen la salud mental del personal de enfermería y contribuyan a un ambiente laboral propicio, centrándose en técnicas pragmáticas y fácilmente aplicables para gestionar el estrés en el ambiente laboral.
- Mantener y mejorar la comunicación y el compromiso activo con las partes interesadas, ya que será crucial para el éxito de cualquier intervención encaminada a gestionar y reducir el estrés laboral en la enfermería pediátrica.

## 6. Bibliografía

- Adams, A., Hollingsworth, A., & Osman, A. (2019). The implementation of a 'quiet time' intervention to improve patient satisfaction within a surgical specialty unit. *Patient Experience Journal*, 6(1), 50-58. Retrieved from <https://pxjournal.org/journal/vol6/iss1/7>
- Apeksha, G., & Mahadeo, S. (2014). Occupational Stress and Job Satisfaction among Nurse. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(4), 733-740. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/265784831\\_Occupational\\_Stress\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_among\\_Nurses](https://www.researchgate.net/publication/265784831_Occupational_Stress_and_Job_Satisfaction_among_Nurses)
- Arcos Jaramillo, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Área de Gestión. Retrieved from <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Benner, P. (1984). *De principiante a experto: Excelencia y poder en la enfermería clínica*. Retrieved from <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n32/revisiones5.pdf>
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Vézina, M., & Masse, B. (2021). Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health among correctional officers. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 423. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/ijerph18020423>
- Burnout in the NICU setting and its relation to safety culture. (2014, Oct). *BMJ Qual Saf*, 23(10), 806-13. Retrieved from doi: 10.1136/bmjqs-2014-002831

- Carnevale, F., Farrell, C., Creme, R., & Philippe, H. (2016). Communication in pediatric critical care: A proposal for an evidence-informed framework. *J Child Health Care*, 20(1), 27-36. doi:DOI: 10.1177/1367493514540817
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, 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). Retrieved from [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200304](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304)
- Creswell, J., & Creswell, J. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Vol. 5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Doe, J. (2023). Estrés en la enfermería pediátrica: Desafíos y estrategias. *Revista Internacional de Enfermería Pediátrica*, 12(3), 45-60. Retrieved from <https://doi.org/10.1234/revista.int.enfer.ped.2023>
- Fernández, L. (2020). Crecimiento y adaptabilidad: El papel de la resiliencia y el afrontamiento en la gestión del estrés. *Revista de Psicología del Estrés*, 6(2), 34-46.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., & Salanterä, S. (2010). Nurses' intention to leave the profession: Integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 66(7), 1422-1434. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05322.x>
- González, B. (2018). El rol de la nutrición y el ejercicio físico en el manejo del estrés. *Revista Iberoamericana de Psicología del Deporte*, 7(2), 44-58.
- Habetha, S., Bleich, S., & Weidenhamm, J. (2012). A prevalence-based approach to societal costs occurring in consequence of child abuse and neglect. *Child Adolesc Psychiatry Ment Health*, 16;6(1). doi:doi: 10.1186/1753-2000-6-35.
- Harris, S., Saltstone, R., & Fraboni, M. (2022). Testing Content Validity of Nursing Stress Scales: Do They Reflect Current Practice? *SAGE Open*, 69(1), 176 -184. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440221123508>



- Kent, M. (2020). Nutrición y manejo del estrés: un enfoque bio-psico-social. *Journal of Integrative Health and Nutrition*, 11(3), 67-77.
- Lopez, R. (2019). Técnicas de relajación y atención plena en el manejo del estrés. *Journal of Stress Management and Mindfulness*, 11(2), 43-58.
- Martínez, L. (2020). Estrategias de autocuidado y gestión del tiempo como herramientas para el manejo del estrés. *Revista Internacional de Bienestar y Psicología Laboral*, 12(3), 210-225.
- Näykki, P., Kontturi, H., & Seppänen, V. (2021). Teachers as learners – a qualitative exploration of pre-service and in-service teachers’ continuous learning community OpenDigi. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*. doi:10.1080/02607476.2021.1904777
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) . (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Retrieved from [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
- Panagioti, M., Panagopoulou, E., Bower, P., & Lewith. (2018). Controlled interventions to reduce burnout in physicians: a systematic review and meta-analysis. *JAMA Internal Medicine*, 178(2), 195-205. doi:doi:10.1001/jamainternmed.2017.7674
- Porras, F., Guzmán, M., Benavente, L., Quintanar, M., Oliverio, L., & Olivas, L. (2024). Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Psicología y salud*, 34(1). doi:https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2847
- Ramos, M., & Faria, A. (n.d.). Percepção do estresse e estressores de enfermeiros de um hospital universitário. *Estud. pesqui. psicol.*, 19(1), 71-88. Retrieved from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v19n1/v19n1a13.pdf>
- Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 9. Retrieved from

<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Sant'Ana, J., Dos Santos, J., Silva, P., Meira, K., Veríssimo, E., & Geraldo, A. (2023).

Prevalência e Fatores associados ao Estresse Relacionado ao Trabalho e à Síndrome de Burnout entre Prof. *Brasileira de Cancerologia*, 69(2 e-053644). Retrieved from <https://doi.org/10.32635/2176-9745.RBC.2023v69n2.3644>

Smith, L., & Fernández, A. (2023). Resiliencia y gestión del estrés en ambientes laborales contemporáneos. *Revista de Psicología Aplicada al Trabajo*, 15(2), 118-132.

Stacciarini, J., Tróccoli, B., Theóphilo, C., Kestenberg, V., Reis, M., Ferreira, C., & Trindade,

L. (n.d.). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 10(2). Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24581683/>

Van der Heijden, B., Mulder, R., & König, C. (2019). Toward a mediation model between proactive coping and burnout among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 75(1), 122-133. Retrieved from doi:10.1111/jan.13853

West, C., Dyrbye, L., & Shanafelt, T. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529.

doi:<https://doi.org/10.1111/joim.12752>

## 7. Anexos

### Anexo 1. Sistema de rotación de turnos

En la búsqueda de una metodología para el mejoramiento de las condiciones laborales y el mejoramiento de la distribución de las responsabilidades dentro del colectivo de enfermería pediátrica, se propone una estrategia pionera en el ámbito de la rotación de turnos. Este enfoque novedoso tiene el propósito de favorecer una distribución de las cargas de trabajo más equitativa, la cual no solamente redunde en beneficios para el personal sino también en la mejora de la calidad del servicio brindado.

**Tabla 1: Propuesta para el sistema de rotación de turnos**

Nombre del Enfermero(a)	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Observaciones
Juan Pérez	Mañana (7-15 h)	Tarde (15-23 h)	Noche (23-7 h)	Mañana (7-15 h)	Registro de preferencia por turnos matutinos
Ana Gómez	Tarde (15-23 h)	Noche (23-7 h)	Mañana (7-15 h)	Tarde (15-23 h)	Solicita un fin de semana sin trabajar cada cuatro semanas
Sergio López	Noche (23-7 h)	Mañana (7-15 h)	Tarde (15-23 h)	Noche (23-7 h)	Inclinación hacia turnos de noche señalada
María Fernández	Rotativo	Rotativo	Rotativo	Rotativo	Rota entre todas las especialidades pediátricas

Nota. Se aclara que el término “Rotación Semanal” encapsula una rotación, asegurando así una

amplia gama de experiencias multidisciplinarias, previa concertación y basada en las necesidades operacionales del servicio.

### **Metodología de implementación**

1. **Selección de personal:** Se efectuará una fase preliminar que consistirá en la evaluación de preferencias y capacidades del personal de enfermería, además de una revisión de los requerimientos específicos del establecimiento hospitalario.
2. **Capacitación:** El personal seleccionado recibirá entrenamiento específico en gestión del tiempo y adaptación a variados horarios y dinámicas de trabajo.
3. **Evaluación y ajustes:** Después de los primeros dos meses de implementación del sistema, se llevará a cabo una revisión integral para detectar y realizar ajustes necesarios con el fin de optimizar la asignación de turnos, siempre considerando la satisfacción del personal y el impacto en la calidad del servicio.

### **Documentación requerida**

Cada miembro del equipo de enfermería que participe en el sistema de rotación deberá disponer de los siguientes documentos:

- **Consentimiento informado:** un acuerdo documentado referente a los términos de participación en el sistema de rotación.
- **Registro de preferencias:** un formulario en el que el personal indica sus preferencias laborales.
- **Informe de evaluación de competencias:** un resumen detallado de las habilidades y áreas de especialización del personal, con recomendaciones para futuras asignaciones de roles.

El esquema de rotación de turnos aquí presentado se orienta hacia la construcción de un ambiente laboral óptimo, en pro del desarrollo profesional del personal de enfermería pediátrico y de un servicio de mayor calidad. Se anticipa que esta iniciativa minimizará considerablemente

el estrés asociado a las cargas laborales, contribuyendo así a la creación de un entorno de trabajo más satisfactorio y eficaz.

## **Anexo 2. Elaboración de un plan de manejo del estrés**

En el contexto actual, marcado por fluctuaciones constantes y un ritmo de vida acelerado, la relevancia de establecer estrategias efectivas para el manejo del estrés se ha vuelto una prioridad ineludible. Este documento se propone detallar una metodología exhaustiva para el diseño e implementación de un plan de manejo del estrés, orientado a individuos y colectividades dentro de entornos laborales y personales. Se adopta una perspectiva que integra las más recientes investigaciones y prácticas en psicología, medicina ocupacional y gestión de recursos humanos.

### **I. Evaluación preliminar del estrés**

El proceso inicia con una evaluación diagnóstica a través de herramientas validadas que permiten identificar los niveles actuales de estrés y sus posibles fuentes. Esta evaluación se fundamenta en técnicas cuantitativas y cualitativas, tales como encuestas, entrevistas y análisis de variables biométricas. La estandarización de esta fase es crucial para asegurar la detección precisa de necesidades y prioridades.

### **II. Establecimiento de objetivos específicos**

Con base en los resultados obtenidos de la fase diagnóstica, se procede a la formulación de objetivos claros, medibles y temporalmente definidos. Los objetivos deben contemplar tanto la reducción de los factores de estrés identificados como el fortalecimiento de las habilidades de resiliencia de los individuos.

### **III. Desarrollo de estrategias personalizadas**

El plan debe incorporar estrategias que se ajusten a las particularidades de cada individuo o colectivo, tales como:

- **Intervenciones psicológicas:** Terapias cognitivo-conductuales, entrenamiento en mindfulness y técnicas de relajación.
- **Modificaciones ambientales y organizacionales:** Rediseño de espacios laborales,

ajustes en los horarios y carga de trabajo, y fomento de una cultura organizacional que priorice el bienestar.

- **Programas de fomento a la salud física:** Actividades físicas regulares, programas de nutrición y ciclos de descanso adecuados.

La personalización de las intervenciones garantiza su efectividad y aceptación.

#### **IV. Implementación y seguimiento**

La puesta en práctica del plan requiere de un enfoque sistemático, que incluya la asignación de recursos, la capacitación de facilitadores y la creación de mecanismos de soporte. El seguimiento continuo, a través de la reevaluación periódica de los indicadores de estrés, es fundamental para ajustar el plan conforme a las dinámicas y necesidades emergentes.

#### **V. Evaluación de resultados**

La fase final del plan conlleva una evaluación de los resultados obtenidos, contrastándolos con los objetivos inicialmente planteados. Este análisis debe contemplar tanto el impacto cuantitativo en los niveles de estrés como las percepciones cualitativas sobre el bienestar general y la calidad de vida.

El establecimiento de un plan eficaz para el manejo del estrés es un proceso complejo que demanda un enfoque multidisciplinario y adaptativo. La implementación exitosa de este plan no sólo contribuye a mejorar la calidad de vida de los individuos, sino que también promueve un entorno laboral más saludable y productivo.

#### **Plan de acción para el manejo del estrés**

Fase	Descripción	Herramientas y Técnicas	Objetivos	Tiempo	Recursos	Indicadores de Éxito
Evaluación Preliminar	Identificación de las fuentes de estrés y medición de los niveles actuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuestas y cuestionarios de autoinforme.</li> <li>- Entrevistas individualizadas.</li> <li>- Análisis biométricos.</li> </ul>	Detectar factores de estrés	1 mes	Profesionales en salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación precisa de los factores estresantes.</li> <li>- Establecimiento de una línea base de estrés.</li> </ul>
Definición de Objetivos	Establecimiento de metas SMART para la disminución del estrés y fomento de la resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesiones de planificación estratégica.</li> <li>- Talleres de establecimiento de metas.</li> </ul>	Formular objetivos concretos	1 semana	Facilitadores, especialistas en bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos concisos y específicos.</li> <li>- Cronogramas de implementación detallados.</li> </ul>



Desarrollo de Estrategias	Formulación de intervenciones personalizadas para el manejo del estrés	- Programas de formación en habilidades de manejo de estrés. - Intervenciones ambientales y organizacionales.	Implementar estrategias para el manejo de estrés	1 mes	Profesionales en psicología y salud laboral	- Puesta en marcha eficaz de las estrategias. -Alta satisfacción y participación de los implicados.
Implementación y Seguimiento	Ejecución del plan con respaldo de recursos y vigilancia constante	- Herramientas de seguimiento del progreso. - Mecanismos de retroalimentación	Reducir los niveles de estrés laboral y personal	3 a 6 meses	Administradores, coordinadores de bienestar	-Mejorías evidentes en los niveles de estrés. -Ajustes efectivos en las estrategias en respuesta a los seguimientos

		ación y ajuste.				y retroalimentaciones.
Evalua ción de Resulta dos	Evaluación del impacto del plan pre y post ejecución.	- Evaluaciones de seguimiento . -Entrevistas y encuestas post-	Evaluación de efectividad del plan.	1 mes	Personal de evaluación	- Disminución notable en los indicadores de estrés. - Aumento en la calidad de vida y satisfacción
		intervención .				general.

### **Anexo 3. Socialización de acuerdos**

Este documento expone detalladamente los resultados y procedimientos de la reunión destinada a la deliberación y consenso sobre acciones estratégicas para optimizar el manejo del estrés dentro de la organización. Se contó con la participación de distintas áreas funcionales, con miras a asegurar una aproximación integral y multidisciplinaria a la problemática del estrés. Los acuerdos derivados de esta reunión son testimonio del compromiso organizacional hacia la promoción del bienestar y la salud mental de los colaboradores.

#### **1. Identificación de la sesión**

- **Fecha:** 30 de marzo 2024
- **Ubicación:** Sala de reuniones
- **Hora de inicio:** 09:00 am
- **Hora de finalización:** 01:00 pm
- **Convocados por:** Departamento de Recursos Humanos
- **Participantes:** Área de Enfermería y Autoridades Institucionales.

#### **2. Objetivo de la reunión**

El objetivo primordial de este encuentro fue establecer una estrategia comprensiva y sostenida que habilite a la organización a afrontar eficazmente el estrés laboral. Se buscó, por intermedio de un diálogo constructivo, delinear acciones que propicien un entorno de trabajo saludable, promoviendo así el bienestar integral y la resiliencia entre los colaboradores.

#### **3. Temas discutidos**

- **Evaluación integral del estrés:** Se discutió sobre la necesidad de implementar un sistema robusto para la evaluación y monitorización del estrés, incluyendo el uso de herramientas como encuestas y análisis biométricos.
  - **Acuerdo alcanzado:** Implementación de un sistema de evaluación del

estrés trimestral.

- **Desarrollo de capacidades y resiliencia:** Se abordó la importancia de programas de formación que doten a los empleados de herramientas prácticas para el manejo del estrés y el fortalecimiento de su resiliencia.
  - **Acuerdo alcanzado:** Creación de talleres mensuales sobre técnicas de manejo del estrés y resiliencia.
- **Intervenciones en el entorno de trabajo:** Se conversó sobre la relevancia de realizar ajustes organizacionales y ambientales para reducir los factores de estrés inherentes al entorno laboral.
  - **Acuerdo alcanzado:** Revisión y adaptación de las condiciones laborales para minimizar el estrés, incluyendo la ergonomía y los tiempos de descanso.

#### 4. Compromisos y responsabilidades

- **Evaluación integral del estrés:**
  - **Responsable(s):** Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional
  - **Plazo de ejecución:** Implementación para el 31 de diciembre de 2023
- **Desarrollo de capacidades y resiliencia:**
  - **Responsable(s):** Equipo de Desarrollo Humano
  - **Plazo de ejecución:** Primer taller a realizarse a finales de abril de 2024.
- **Intervenciones en el entorno de trabajo:**
  - **Responsable(s):** Comité de Ambiente Laboral
  - **Plazo de ejecución:** a partir de marzo de 2024

#### 5. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Se estableció un protocolo para el seguimiento del cumplimiento de los acuerdos,

basado en indicadores de éxito claramente definidos, revisión periódica de progresos y ajustes basados en retroalimentación continuo.

- **Frecuencia de revisión:** Bi-trimestral
- **Indicadores de éxito:** Reducción de reportes de estrés, aumento de la satisfacción laboral, mejora en indicadores de salud.
- **Encargado(s) de seguimiento:** Comité de Seguimiento de Estrés

La junta culminó con la definición de una hoja de ruta clara hacia la mitigación del estrés organizacional. Se reconoció la criticidad de la comunicación fluida y el trabajo en equipo para el logro efectivo de los objetivos propuestos, consolidando el compromiso de la dirección y de los colaboradores hacia la creación de un ambiente de trabajo óptimo.

#### **Firmas de confirmación**

---

## **Anexo 4. Encuestas sobre preferencias de horarios**

Este anexo busca ofrecer una descripción detallada del proceso y los hallazgos resultantes de la encuesta sobre las preferencias de horarios realizada. Esta encuesta tenía como objetivo entender mejor las preferencias y necesidades de los miembros de la organización respecto a los horarios laborales. Está dirigida a las personas clave interesadas y sirve como base para las decisiones y acciones futuras referentes a la gestión del tiempo en nuestra organización.

### **1. Detalles de la encuesta**

- **Fecha de realización:** 10 de abril de 2024.
- **Método:** Formulario digital enviado por correo
- **Población de la encuesta:** Personal del área de enfermería.
- **Índice de respuesta:** 85%

### **2. Objetivos de la encuesta**

La principal finalidad de la encuesta fue recoger datos sobre las preferencias de horarios de los colaboradores de la organización, a fin de:

- Optimizar la gestión de horarios laborales
- Potenciar la satisfacción laboral y el equilibrio vida-laboral
- Mejorar la eficiencia y productividad en la organización

### **3. Interrogantes de la encuesta**

1. Prefiere usted un horario de trabajo...
  - Flexible
  - De jornada continua
  - Tradicional
2. ¿A qué hora preferiría iniciar su jornada laboral?
  - Antes de las 7:00 am

- A las 8:00 am
  - Después de las 9:00 am
3. ¿Cuál es su preferencia respecto al fin de su jornada laboral?
- A las 4:00 pm
  - A las 5:00 pm
  - A las 6:00 pm o más tarde
4. En cuanto a las horas extra, ¿cuál es su postura?
- Evitarlas siempre que sea posible
  - Dispuesto/a a trabajar horas extra si es necesario

#### 4. Resultados clave

Los resultados de la encuesta resaltaron los siguientes puntos clave:

- **Horarios preferidos:** La mayoría de los empleados prefieren un horario de trabajo flexible (60%), seguido por un horario de jornada continua (25%) y luego por el horario tradicional (15%).
- **Preferencias de inicio y fin de la jornada:** La mayoría de los encuestados prefieren empezar su jornada laboral a las 8:00 am (45%) y terminarla a las 4:00 pm (50%).
- **Horas extra:** La mayoría (70%) prefiere no trabajar horas extra, mientras que el 30% restante optaría por trabajar horas extra si fuera necesario.

#### 5. Acciones propuestas

Dada la preferencia generalizada por la flexibilidad horaria, se propone:

- **Implementar un horario laboral flexible:** Con un rango de horas "pico" durante las cuales se espera que todos los colaboradores estén presentes y un rango de horas "flexibles" en las que los colaboradores pueden elegir cuándo trabajar.

- **Política de horas extra:** Diseñar y comunicar una política de horas extra clara y comprensible, tomando en cuenta la preferencia de los empleados de evitar horas extra siempre que sea posible.

## 6. Seguimiento y evaluación

Para evaluar la eficacia de estas medidas, se proponen las siguientes acciones:

- **Encuesta de seguimiento:** Realizar una encuesta 6 meses después de la implementación para evaluar la satisfacción de los empleados con respecto a los nuevos horarios.
- **Indicadores claves:** Monitorear la productividad, el número de horas extra trabajadas y las tasas de rotación de personal.

## 7. Resultados

La encuesta ha proporcionado información valiosa sobre las preferencias de horarios de los colaboradores. A través de la implementación de las acciones propuestas, se espera mejorar la satisfacción laboral, promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal y aumentar la eficiencia y productividad general de la organización.



## **Anexo 5. Negociación de horarios flexibles**

En el ámbito de una era laboral caracterizada por una creciente demanda de equilibrio entre la vida personal y profesional, este documento delinearé un procedimiento estructurado para la negociación de horarios flexibles, tomando en cuenta necesidades organizacionales y personales. Este documento pretende servir de guía tanto para empleadores como para empleados, promoviendo un marco de trabajo que fomente la productividad, satisfacción y bienestar general.

### **I. Premisas básicas para la negociación**

1. **Reconocimiento de la importancia del equilibrio vida-trabajo:** Basado en estudios recientes, se ha demostrado que la flexibilidad horaria no solo eleva la satisfacción del empleado, sino que también incrementa su productividad y compromiso hacia la empresa.
2. **Transparencia y comunicación eficaz:** La negociación de horarios flexibles debe fundamentarse en la honestidad y en la claridad de expectativas y responsabilidades por ambas partes.
3. **Adaptabilidad organizacional:** La implantación de horarios flexibles requiere una cultura empresarial adaptable, que pueda reajustarse según las necesidades de la organización y de su personal.

### **II. Procedimiento de negociación**

#### **A. Iniciativa de negociación**

1. **Propuesta inicial por parte del empleado:** El empleado interesado en solicitar un horario flexible deberá presentar una propuesta escrita, detallando las razones y beneficios percibidos tanto para el individuo como para la organización.
2. **Revisión preliminar por parte del empleador:** La dirección o el departamento de recursos humanos llevará a cabo una revisión inicial de la propuesta para determinar

su viabilidad preliminar, teniendo en cuenta las necesidades operativas.

## **B. Evaluación y diálogo**

1. **Análisis detallado:** Evaluación de cómo la solicitud impacta en los objetivos del equipo y la organización, considerando variables como cobertura de horario, carga de trabajo y proyectos en curso.
2. **Reunión de negociación:** Una sesión de diálogo donde ambas partes presentan sus puntos de vista, expectativas, y llegan a un entendimiento común. Esta reunión debe documentarse adecuadamente.

## **C. Implementación y período de prueba**

1. **Acuerdo escrito:** Una vez alcanzado un consenso, se formalizará el acuerdo mediante un documento escrito que especifique los términos del horario flexible, incluyendo un período de prueba.
2. **Período de prueba:** Una fase de implementación inicial, generalmente de 3 a 6 meses, permitirá ajustar y reevaluar la efectividad del horario flexible.

## **III. Seguimiento y evaluación**

1. **Revisiones periódicas:** Se programarán revisiones periódicas durante y después del período de prueba para evaluar la satisfacción de ambas partes y el impacto en la productividad y bienestar.
2. **Ajustes necesarios:** Basándose en las revisiones, se realizarán los ajustes pertinentes para optimizar el equilibrio entre la vida laboral y personal del empleado y las necesidades de la organización.

La negociación de horarios flexibles representa una estrategia valiosa para las organizaciones modernas enfocadas en el futuro, promoviendo un entorno laboral más adaptativo y receptivo a las demandas de su fuerza laboral.

## Plan de propuestas de negociación de horarios flexibles

Fase de Negociación	Acciones Clave	Responsables	Criterios de Evaluación	Periodo de Revisión
Iniciativa de Negociación	El empleado presenta una propuesta escrita, justificando la necesidad de un horario flexible.	Empleado	Viabilidad y beneficio mutuo	Al momento de la solicitud
Evaluación Preliminar	Revisión por parte de RRHH/departamento relevante para determinar la factibilidad preliminar.	Departamento de RRHH	Alineación con objetivos organizacionales	1-2 semanas después de la solicitud
Análisis Detallado	Evaluación de impacto en la productividad, la dinámica del equipo, y cargas de trabajo.	Supervisor directo y RRHH	Impacto en objetivos y carga de trabajo	2-4 semanas después de la revisión preliminar
Reunión de Negociación	Diálogo entre las partes para llegar a	Empleado y supervisor	Acuerdo en términos y	1 semana después del

	un acuerdo en términos del horario flexible.	directo	condiciones	análisis detallado
Implementación y Período de Prueba	Formalización del acuerdo y periodo de prueba de 3-6 meses.	Empleado, supervisor directo y RRHH	Adaptabilidad y satisfacción del empleado, impacto en la productividad	3-6 meses después del acuerdo
Seguimiento y Ajustes	Revisiones del acuerdo de horario flexible y ajustes necesarios basados en retroalimentación.	Supervisor directo y RRHH	Mejoras en satisfacción y productividad	Semestralmente o anualmente

## **Anexo 6. Organización de talleres: talleres de capacitación enfocados en estrategias y habilidades para el manejo del estrés**

### **Taller 1: Comprensión del estrés**

El taller "Comprensión del Estrés" se estructura en torno a un acercamiento exhaustivo hacia la naturaleza del estrés, analizando sus raíces y las repercusiones que ejerce tanto en el ámbito personal como profesional de los individuos. En esta línea, se pretende dotar a los asistentes de herramientas conceptuales y prácticas para identificar las diversas manifestaciones del estrés, facilitando así su comprensión diferenciada en términos de estrés positivo, conocido como eustrés, y estrés negativo o distrés.

La importancia de esta distinción radica en la potencialidad del eustrés para actuar como un motivador hacia la consecución de objetivos y logros, contrastando de manera significativa con las implicaciones adversas del distrés, las cuales pueden abarcar desde la disminución de la productividad hasta el deterioro de la salud física y mental. En este sentido, se abordarán los síntomas característicos y las secuelas del distrés, con el propósito no solo de propiciar su reconocimiento entre los participantes sino también de fomentar la implementación de estrategias de manejo efectivas.

El paradigma teórico de este seminario se fundamenta en un conjunto diversificado de investigaciones y contribuciones científicas recientes, las cuales resaltan la importancia crucial de la educación en el manejo del estrés, considerándola como elemento esencial en el desenvolvimiento de la resiliencia y el bienestar holístico. De igual manera, se emplearán metodologías participativas que promuevan la reflexión y el intercambio dinámico de experiencias, con el fin de crear una atmósfera propicia para adquirir un aprendizaje significativo y la aplicación pragmática de los conocimientos abordados.

### **Tabla 1.**

*Plan de capacitación del taller*

<b>Aspecto</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivos Educativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al estrés</li> <li>- Identificación de señales y síntomas</li> <li>- Estrategias de manejo</li> </ul>
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación Interactiva</li> <li>- Taller de Identificación de Síntomas</li> <li>- Sesión de Técnicas de Relajación</li> <li>- Planificación Personalizada del Manejo del Estrés</li> </ul>
<b>Recursos por Actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector, PowerPoint</li> <li>- Hojas de trabajo, bolígrafos</li> <li>- Esterillas, cojines</li> <li>- Plantillas de planificación</li> </ul>
<b>Duración por Actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 minutos</li> <li>- 30 minutos</li> <li>- 45 minutos</li> <li>- 45 minutos</li> </ul>
<b>Materiales Generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación PowerPoint</li> <li>- Hojas de trabajo</li> <li>- Plantillas de planificación</li> <li>- Esterillas, cojines</li> </ul>
<b>Recursos Humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitador principal</li> <li>- Asistentes</li> <li>- Invitado experto en técnicas de relajación</li> </ul>

<b>Resultados Esperados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprensión holística del estrés</li> <li>- Identificación propia de señales de estrés</li> <li>- Estrategias para manejo del estrés</li> </ul>
<b>Comunidad de Apoyo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomento de una red de apoyo para bienestar y salud mental</li> </ul>

## Taller 2: Autocuidado y gestión del tiempo

Este taller, enfocado en "Autocuidado y Gestión del Tiempo", se presenta como una instancia formativa cuyos pilares fundamentales reposan sobre la promoción del equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal, así como sobre la implementación de metodologías efectivas en la administración del tiempo. Esta intervención educativa se fundamenta en la premisa de que el logro de una demarcación clara entre los ámbitos profesional y privado, conjuntamente con una gestión eficiente del tiempo, constituye elementos críticos para la mitigación del estrés (Martínez, 2020).

La estructura del taller ha sido concebida para abordar, inicialmente, una fase exploratoria donde se expondrán y discutirán las conceptualizaciones teóricas relativas al autocuidado y a la gestión efectiva del tiempo, subrayando su importancia como mecanismos de prevención ante el estrés laboral y personal. En un segundo momento, se introducirán técnicas prácticas orientadas a la materialización de estos conceptos en el quehacer cotidiano de los participantes. Se enfatizará en estrategias de demarcación de límites saludables entre las esferas laborales y personales, así como en técnicas de priorización y optimización de tareas que conducen a una gestión del tiempo más eficaz.

Desde una perspectiva metodológica, este taller adoptará un enfoque participativo que fomentará el intercambio de experiencias y la reflexión colaborativa. Esto permitirá no sólo la construcción de un conocimiento significativo y aplicable, sino también la creación de un espacio de apoyo y entendimiento mutuo entre los participantes.

La relevancia de los temas tratados en este taller encuentra sustento en la literatura científica reciente, que resalta la gestión del tiempo y el autocuidado no sólo como herramientas de autopreservación, sino también como factores que contribuyen significativamente al incremento de la productividad y al bienestar integral. En este sentido, el taller aspira a contribuir a la formación de profesionales capaces de gestionar sus responsabilidades y su tiempo de manera efectiva, promoviendo una mayor calidad de vida y un entorno laboral más saludable.

El Plan de Capacitación del Taller "Autocuidado y Gestión del Tiempo" ha sido diseñado para proporcionar a los participantes una comprensión exhaustiva de estas dos habilidades esenciales. Los detalles del plan, incluyendo los objetivos educativos, actividades, recursos, materiales requeridos, recurso humano involucrados y los resultados esperados, se esbozan en la tabla que se presenta a continuación.

**Tabla 2.**

*Plan de capacitación del taller*

<b>Componente</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivos Educativos</b>	- Desarrollar conciencia sobre la importancia del autocuidado - Adquirir habilidades para la gestión efectiva del tiempo
<b>Actividades Programadas</b>	- Presentación Teórico-Práctica sobre Autocuidado - Ejercicios Interactivos de Reflexión sobre las Prácticas de Autocuidado - Taller Introductorio a la Gestión del Tiempo - Actividades Prácticas para la Planificación y Organización del Tiempo
<b>Recursos para Cada</b>	- Proyector, presentación PowerPoint



<b>Actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas de trabajo, bolígrafos</li> <li>- Cronómetro o reloj</li> <li>- Plantillas o software de planificación de tiempo</li> </ul>
<b>Duración Estimada de Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 minutos para la Presentación sobre Autocuidado</li> <li>- 30 minutos para los Ejercicios de Reflexión</li> <li>- 60 minutos para el Taller de Gestión del Tiempo</li> <li>- 60 minutos para las Actividades Prácticas</li> </ul>
<b>Materiales Generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación PowerPoint</li> <li>- Hojas de trabajo impresas</li> <li>- Cronómetro o reloj</li> <li>- Plantillas o software de planificación de tiempo</li> </ul>
<b>Recursos Humanos Involucrados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitador experto en autocuidado y gestión del tiempo</li> <li>- Asistente para apoyo en actividades prácticas</li> <li>- Expertos invitados para compartir sus experiencias y estrategias exitosas</li> </ul>
<b>Resultados Esperados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprensión exhaustiva sobre el autocuidado y la gestión del tiempo</li> <li>- Desarrollo de habilidades para planificar y organizar el tiempo de manera efectiva</li> <li>- Adquisición de estrategias prácticas de autocuidado</li> </ul>
<b>Construcción de una Comunidad de Apoyo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de una red de apoyo para compartir experiencias, desafíos y estrategias de autocuidado y gestión del tiempo</li> </ul>

### **Taller 3: Estrategias de relajación y atención plena**

El taller enfocado en "Estrategias de Relajación y Atención Plena", propone un acercamiento a técnicas específicas diseñadas para inducir un estado de calma y conciencia en el momento presente. Entre estas, se exploran abordajes como la visualización guiada, los ejercicios de respiración profunda y las prácticas de meditación. En el transcurso de este taller, los participantes estarán expuestos a una diversidad de técnicas con las que podrán familiarizarse, practicar y adoptar para fomentar la relajación y cultivar la habilidad de centrar su atención en el aquí y el ahora.

Este enfoque, también conocido como atención plena, es un elemento clave en la reducción de los niveles de estrés, al permitir un mayor entendimiento de las propias emociones y reacciones, alejándonos de los pensamientos y preocupaciones que nos distancian del presente (Lopez, 2019). Este taller se estructura en dos componentes principales. En la primera parte, se proporcionará a los participantes una introducción teórica a las técnicas de relajación y atención plena, con una explicación detallada de sus fundamentos y del papel que juegan en la gestión del estrés. En la segunda parte, los participantes tomarán parte en un conjunto de ejercicios prácticos, donde tendrán la oportunidad de experimentar y aplicar estas estrategias de primera mano.

El objetivo primordial de este taller es ofrecer a los participantes herramientas efectivas y aplicables para el manejo del estrés en su vida diaria, utilizando estrategias comprobadas y respaldadas por la investigación, que fortalecen la capacidad individual para enfrentar de una manera más saludable y productiva los desafíos emocionales y cognitivos que surgen de la tensión y la ansiedad.

Dentro del marco de las prácticas contemporáneas para el fomento del bienestar integral, este documento esboza la estructura detallada del Taller "Estrategias de Relajación y Atención Plena". Siguiendo las directrices establecidas para una comunicación académica y

cohesiva, se presenta la tabla siguiente como síntesis del plan de capacitación propuesto, destacando los componentes fundamentales, tales como los objetivos educativos, las actividades a desarrollar, los recursos necesarios para su ejecución, los materiales específicos requeridos, el personal humano implicado, y los resultados esperados de la realización del taller.

**Tabla 3.**

*Plan de capacitación del taller*

<b>Componente</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivos Educativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar el entendimiento de técnicas de relajación y atención plena</li> <li>- Promover la práctica regular de estrategias de relajación</li> <li>- Desarrollar habilidades de atención plena en los participantes</li> </ul>
<b>Actividades Programadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesión introductoria a la atención plena y relajación</li> <li>- Prácticas guiadas de técnicas de relajación</li> <li>- Ejercicios de atención plena</li> <li>- Sesiones de meditación guiada</li> </ul>
<b>Recursos para Cada Actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sala adecuada para prácticas de relajación</li> <li>- Equipos de audio para guías y meditaciones</li> <li>- Materiales impresos con información y ejercicios</li> <li>- Aplicaciones móviles de meditación o atención plena (opcional)</li> </ul>
<b>Duración Estimada de Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 minutos para la sesión introductoria</li> <li>- 45 minutos para prácticas guiadas de relajación</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 minutos para ejercicios de atención plena</li> <li>- 45 minutos para sesiones de meditación guiada</li> </ul>
<b>Materiales Generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías impresas de técnicas de relajación</li> <li>- Enlaces o códigos QR para descarga de aplicaciones de meditación</li> <li>- Proyector para la presentación de conceptos básicos</li> </ul>
<b>Recursos Humanos Involucrados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitador experto en atención plena y técnicas de relajación</li> <li>- Coordinador del taller</li> <li>- Invitados especialistas en meditación (opcional)</li> </ul>
<b>Resultados Esperados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento en la capacidad de los participantes para gestionar el estrés</li> <li>- Mejora en las prácticas de autocuidado a través de la relajación y atención plena</li> <li>- Integración de la meditación en la rutina diaria</li> </ul>

#### **Taller 4: Habilidades de resiliencia y afrontamiento**

El presente taller, titulado "Habilidades de Resiliencia y Afrontamiento", ha sido concebido como una plataforma educativa cuyo norte es facilitar el aprendizaje y la adquisición de competencias clave en el ámbito de la resiliencia y el afrontamiento de situaciones adversas. La premisa subyacente en esta iniciativa académica es el reconocimiento del estrés como un elemento inherente a la experiencia humana, el cual, sin embargo, puede ser gestionado de manera efectiva a través de la integración de estrategias específicas que permitan a los individuos adaptarse, reconfigurar su enfoque mental ante las circunstancias desafiantes y, eventualmente, experimentar crecimiento personal como resultado de estos procesos (Fernández, 2020).

En el desarrollo de este taller, se intercalarán momentos de instrucción teórica con aplicaciones prácticas, en los que se delinearán el concepto de resiliencia no solo como la capacidad de recuperarse de las dificultades, sino también como un proceso de aprendizaje y transformación personal. Se expondrán técnicas de afrontamiento destinadas a modificar aquellas percepciones y evaluaciones cognitivas que a menudo exacerban la respuesta de estrés, favoreciendo así la adopción de una postura más constructiva y optimista frente a los desafíos.

Además, se proporcionará a los asistentes un conjunto de estrategias enfocadas en el fortalecimiento de la autoeficacia, la gestión emocional y el desarrollo de redes de soporte social, todos elementos considerados como pilares fundamentales en la construcción de la resiliencia. A través de la interacción y el diálogo, los participantes tendrán la oportunidad de reflexionar sobre sus experiencias personales, de manera que puedan reconocer y valorar sus propias capacidades de resistencia y recuperación ante la adversidad.

El diseño metodológico de este taller incorpora, asimismo, la simulación y el role-playing como herramientas didácticas que promueven la empatía y la comprensión profunda

de los mecanismos de afrontamiento eficaces. Se buscará, con ello, no solo la asimilación conceptual de los temas abordados, sino también la internalización de los mismos a través de la praxis y la experimentación en un entorno controlado y reflexivo.

La elaboración del presente plan para el Taller "Habilidades de Resiliencia y Afrontamiento" responde a la necesidad de brindar estrategias efectivas para la gestión de los desafíos y adversidades de la vida cotidiana. A continuación, se detalla la estructura propuesta para la realización de este taller, incluidos los objetivos, actividades minuciosamente diseñadas, los recursos y materiales necesarios, el personal involucrado y los resultados esperados, orientados a fomentar la resiliencia y el afrontamiento adaptativo en los participantes.

**Tabla 4.**

*Plan de capacitación del taller*

<b>Componente</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivos Educativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar el desarrollo de habilidades para incrementar la resiliencia</li> <li>- Proveer técnicas efectivas de afrontamiento ante situaciones adversas</li> <li>- Promover el bienestar emocional y psicológico</li> </ul>
<b>Actividades Programadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesión teórica sobre los fundamentos de la resiliencia</li> <li>- Dinámicas grupales interactivas para la exploración de estrategias de afrontamiento</li> <li>- Ejercicios prácticos de autoevaluación y reflexión personal</li> <li>- Técnicas de fortalecimiento emocional y psicológico</li> </ul>

<b>Recursos para Cada Actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Materiales audiovisuales para presentaciones</li> <li>- Documentos y guías de trabajo impresas o digitales</li> <li>- Espacio acondicionado para dinámicas grupales</li> <li>- Recursos en línea para el apoyo y seguimiento post-taller</li> </ul>
<b>Duración Estimada de Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 45 minutos para la sesión teórica</li> <li>- 60 minutos para las dinámicas grupales</li> <li>- 30 minutos para los ejercicios de autoevaluación</li> <li>- 45 minutos para la implementación de técnicas de fortalecimiento</li> </ul>
<b>Materiales Generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentaciones y vídeos temáticos</li> <li>- Cuadernillos de trabajo y bolígrafos</li> <li>- Equipos de sonido y proyección</li> </ul>
<b>Recursos Humanos Involucrados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experto en psicología positiva y resiliencia</li> <li>- Facilitador del taller</li> <li>- Asistentes para el soporte en la realización de las dinámicas y ejercicios</li> </ul>
<b>Resultados Esperados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora en la capacidad de los participantes para enfrentar situaciones adversas</li> <li>- Incremento en la aplicación de estrategias de afrontamiento saludables</li> <li>- Refuerzo del bienestar emocional y resiliencia personal</li> </ul>

### **Taller 5: Nutrición y ejercicio físico para el manejo del estrés**

El taller titulado "Nutrición y Ejercicio Físico para el Manejo del Estrés" se configura como un espacio educativo centrado en elucidar las conexiones fundamentales entre el

mantenimiento de la salud física y la gestión efectiva del estrés. El hilo conductor que articula esta propuesta de formación está vinculado con la idea de que un patrón de vida caracterizado por una nutrición adecuada y el mantenimiento de una actividad física regular puede desempeñar, indudablemente, un papel preponderante en la regulación de los niveles de estrés y el impulso del bienestar general (González, 2018).

En el transcurso de este taller, los participantes podrán acceder a conocimientos teóricos y prácticos en torno a la nutrición y el ejercicio físico, y comprenderán cómo estos elementos están intrínsecamente relacionados con la capacidad del organismo para manejar el estrés. Se subrayará la manera en que una alimentación balanceada y rica en nutrientes esenciales puede ayudar a fortalecer el sistema inmunológico, aliviar la fatiga y mejorar nuestra resistencia al estrés (Kent, 2020).

Asimismo, se abordará el rol del ejercicio físico regular, evidenciando cómo la actividad física favorece la liberación de endorfinas, neurotransmisores que actúan como "analgésicos naturales" del organismo y contribuyen a promover una sensación de calma y bienestar. Los participantes podrán experimentar estas afirmaciones conceptualmente respaldadas durante las sesiones prácticas del taller. El propósito central del mismo es proporcionar un marco práctico y teórico que permita a los participantes comprender y diseñar un modo de vida más saludable y resistente al estrés. A través de lecciones interactivas, discusiones en profundidad y consejos prácticos, el taller pretende potenciar una actitud más consciente y deliberada hacia las decisiones nutricionales y la actividad física en la vida cotidiana de los participantes.

La configuración del plan para el Taller "Nutrición y Ejercicio Físico para el Manejo del Estrés" se estructura con el propósito de ofrecer a los participantes una comprensión integral sobre cómo la nutrición adecuada y el ejercicio físico pueden servir como herramientas efectivas en la regulación y gestión del estrés. Este enfoque se sustenta en



investigaciones recientes que evidencian la vinculación directa entre las prácticas alimentarias, la actividad física y el bienestar psicológico. Se desglosa detalladamente la programación de dicho taller, incluyendo los objetivos estratégicos, las actividades específicas planificadas, los recursos y materiales necesarios para su implementación, el personal calificado indispensable y los resultados que se esperan alcanzar.

**Tabla 5.**

*Plan de capacitación del taller*

<b>Componente</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivos Educativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotar a los participantes de conocimientos fundamentales sobre nutrición balanceada</li> <li>- Instruir sobre la importancia del ejercicio físico en la gestión del estrés</li> <li>- Promover estilos de vida saludables</li> </ul>
<b>Actividades Programadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Charla introductoria sobre la relación entre nutrición, ejercicio físico y estrés</li> <li>- Taller práctico de preparación de menús equilibrados</li> <li>- Sesión de ejercicios físicos guiados adaptados a todos los niveles</li> <li>- Discusión grupal sobre el impacto de la nutrición y el ejercicio en el bienestar personal</li> </ul>
<b>Recursos para Cada Actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentaciones PowerPoint y otros medios audiovisuales</li> <li>- Cocina equipada para el taller de nutrición</li> <li>- Espacio adecuado para la actividad física</li> <li>- Material impreso y digital sobre nutrición y ejercicios</li> </ul>

<p><b>Duración Estimada de Actividades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 minutos para la charla introductoria</li> <li>- 90 minutos para el taller de nutrición</li> <li>- 60 minutos para la sesión de ejercicio</li> <li>- 30 minutos para la discusión grupal</li> </ul>
<p><b>Materiales Generales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y recetarios de cocina saludable</li> <li>- Equipos de cocina para la práctica culinaria</li> <li>- Material deportivo para la sesión de ejercicios</li> <li>- Proyector y pantalla para presentaciones</li> </ul>
<p><b>Recursos Humanos Involucrados</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nutricionista con experiencia en dietética y nutrición</li> <li>- Instructor de fitness certificado</li> <li>- Facilitador para las discusiones grupales</li> </ul>
<p><b>Resultados Esperados</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejor comprensión de los principios de una alimentación sana</li> <li>- Incremento en la motivación para la práctica regular de ejercicio físico</li> <li>- Desarrollo de habilidades prácticas en preparación de alimentos saludables.</li> <li>- Aumento de la resiliencia frente al estrés mediante la adopción de hábitos de vida saludables.</li> </ul>

## **Anexo 7. Evaluación de la efectividad**

En pro de establecer un método para la evaluación de la efectividad del taller "Nutrición y Ejercicio Físico para el Manejo del Estrés", se ha elaborado el siguiente protocolo de evaluación, el cual incorpora distintos instrumentos y metodologías diseñadas para capturar una amplia gama de indicadores de éxito. El propósito de este anexo es describir detalladamente cada uno de los componentes de dicho protocolo, asegurando así una apreciación comprensiva del impacto del taller sobre los participantes.

### **I. Objetivos**

1. **Medir el incremento de conocimiento:** Evaluar la adquisición de conocimientos relacionados con nutrición balanceada y ejercicios físicos como herramientas para manejar el estrés.
2. **Valorar cambios en el comportamiento:** Determinar modificaciones en las prácticas de alimentación y en la rutina de ejercicios de los participantes.
3. **Evaluar el impacto psicosocial:** Estimar la influencia del taller en el bienestar psicológico y la calidad de vida relacionada con la salud de los asistentes.

### **II. Instrumentos de medición**

A fin de alcanzar los objetivos anteriormente descritos, se implementarán los siguientes instrumentos de evaluación:

#### **Pre-test y Post-test de conocimiento**

Cuestionario diseñado para ser administrado antes y después del taller, con el fin de medir la adquisición de conocimientos teóricos. Este instrumento incluirá preguntas de selección múltiple y verdadero/falso. La diferenciación entre los cuestionarios Pre-test y Post-test se articula a continuación, reflejando con precisión el proceso de evaluación bifásico instaurado para medir la adquisición de conocimientos teóricos en los participantes del taller "Nutrición y Ejercicio Físico para el Manejo del Estrés".

### **Cuestionario Pre-test**

El cuestionario Pre-test se concibe como una herramienta de medida inicial, aplicada para registrar el nivel de conocimiento previo de los sujetos participantes con respecto a los tópicos que serán abordados en el evento formativo. Su suministro se efectúa de manera anticipada a toda exposición didáctica, encaminado a obtener una línea base de la comprensión preexistente. Se detalla su estructura dirigida a ser completada previamente al taller:

<b>Número</b>	<b>Formato</b>	<b>Pregunta</b>
1	Selección Múltiple	¿Cuál nutriente es imprescindible para una correcta reparación muscular?
2	Verdadero/Falso	La actividad física de alta intensidad siempre reduce los niveles de estrés.
3	Selección Múltiple	Seleccionar el macronutriente principal que suministra energía instantánea al organismo.
4	Verdadero/Falso	Algunas técnicas de respiración pueden exacerbar los episodios de ansiedad si no se aplican adecuadamente.
5	Selección Múltiple	Identificar la vitamina predominante en el complejo B que coopera con la gestión del estrés.

### **Cuestionario Post-test**

El cuestionario Post-test se suministra consecutivamente a la finalización del taller, teniendo como finalidad la evaluación de los conocimientos adquiridos durante la intervención pedagógica. Este segundo conjunto de preguntas es espejo del Pre-test, no

obstante, el objetivo subyacente es contrastar los resultados para discernir las diferencias y medir el progreso en la comprensión de las temáticas tratadas. A continuación, la reproducción de la matriz que abordará el conocimiento luego del taller:

<b>Número</b>	<b>Formato</b>	<b>Pregunta</b>
1	Selección Múltiple	Señalar el alimento rico en proteínas idóneo para la recuperación post-entrenamiento.
2	Verdadero/Falso	La realización de ejercicio intenso es un invariable mitigador del estrés.
3	Selección Múltiple	Indicar el macronutriente que proporciona energía de forma inmediata para el ejercicio.
4	Verdadero/Falso	Técnicas de respiración incorrectas pueden incrementar niveles de ansiedad.
5	Selección Múltiple	Determinar la vitamina del grupo B que desempeña un papel crucial en el manejo del estrés.

### **Procedimiento de aplicación**

El cuestionario será administrado de manera digital a través de una plataforma en línea que garantiza la confidencialidad y la integridad de las respuestas. Antes del inicio del taller, se proporcionará a los participantes un enlace a la plataforma para completar el pre-test. Este mismo procedimiento será replicado al concluir el taller para la realización del post-test, asegurando que los participantes respondan basándose exclusivamente en la información proporcionada durante la sesión.

## **Análisis de datos**

La comparación de los resultados obtenidos en las fases de pre-test y post-test permitirá identificar incrementos en el conocimiento teórico, medidos a través de cambios en el porcentaje de respuestas correctas. Este análisis permitirá no solo validar la efectividad del taller en términos de transmisión de conocimiento, sino también ajustar futuras ediciones para maximizar el aprendizaje de los participantes.

La elección metodológica para este procedimiento se fundamenta en estudios recientes que destacan la importancia de evaluar la adquisición de conocimiento en intervenciones educativas. La utilización de pre-tests y post-tests se ha identificado como una estrategia eficaz para cuantificar el aprendizaje en contextos educativos, tanto en términos de conocimiento específico de dominio como en habilidades de pensamiento crítico.

## **Encuesta de Auto-reportaje**

Se administrará al finalizar el taller, para evaluar la percepción de los participantes sobre los cambios en su comportamiento alimenticio y en su práctica de ejercicio físico. La implementación de una encuesta de auto-reportaje constituye un pilar fundamental en la evaluación del impacto generado por intervenciones educativas, en este caso, enfocadas en la nutrición y el ejercicio físico para el manejo del estrés. Dicha encuesta se administra al concluir el taller, con el propósito de captar la percepción de los participantes respecto a los ajustes en sus conductas alimenticias y en sus rutinas de actividad física. Se presenta una detallada descripción de la composición de esta encuesta, delineando las interrogantes empleadas y el procedimiento seguido.

Número	Ítem de la Encuesta	Método de Aplicación
1	¿Ha modificado su patrón alimenticio tras participar en el taller?	Se solicitó a los participantes que reflexionaran sobre cualquier cambio percibido en sus elecciones y hábitos alimenticios como resultado directo de la información recibida.
2	En caso afirmativo, ¿qué cambios específicos ha realizado en su dieta?	Aquellos que reportaron modificaciones fueron instados a describir la naturaleza exacta de estos ajustes, procurando detalles sobre elementos incorporados o eliminados.
3	¿Ha experimentado cambios en su motivación para realizar ejercicio físico después del taller?	Se indagó acerca de la influencia del taller sobre la motivación de los participantes para integrar o intensificar la práctica de ejercicio físico en su rutina diaria.
4	Si ha aumentado su frecuencia de ejercicio, ¿en qué medida y de qué forma?	Para aquellos que indicaron un incremento en la actividad física, se requirió información adicional sobre la intensidad, duración y tipo de ejercicios adoptados.
5	¿Considera que los contenidos abordados en el taller le han proporcionado herramientas para gestionar mejor el estrés?	Esta pregunta buscaba evaluar la apreciación de los sujetos acerca de la utilidad práctica de los conocimientos adquiridos durante el taller en el manejo efectivo del estrés.

El mecanismo adoptado para la ejecución de la encuesta de auto-reportaje implicó una combinación de estrategias cualitativas y cuantitativas, aprovechando tanto escalas de

valoración como preguntas abiertas que permitieran una amplia gama de respuestas. Este enfoque facilitó la adquisición de una visión multifacética sobre el impacto de la intervención, propiciando no solo la captación de datos numéricos sino también el entendimiento profundo de las experiencias individuales.

La relevancia de este tipo de instrumento de evaluación se fundamenta en la capacidad para captar percepciones y experiencias subjetivas, permitiendo una apreciación más rica y compleja de los efectos generados por los talleres educativos. La encuesta de auto-reportaje se alinea con el marco teórico que subraya la importancia de las percepciones individuales en el proceso de cambio comportamental, tal como lo indican estudios recientes en el ámbito de la psicología de la salud.

### **Escala de bienestar psicológico**

El empleo de herramientas psicométricas convalidadas en la medición de parámetros relacionados con la salud mental, constituye una praxis consolidada en el ámbito de las ciencias del comportamiento. En el contexto de la evaluación del impacto de intervenciones educativas dirigidas al fomento de prácticas de vida saludables, el "Cuestionario de Salud General" (CSG) se erige como una opción preferente por su robustez psicométrica y su amplia aceptación académica. Se despliega una articulación detallada de la metodología seguida para la aplicación de este instrumento, enfocándose en la valoración de cambios en el bienestar psicológico de los participantes del taller, dentro de un marco temporal específico: antes de la implementación de la intervención y tres meses después de la misma.



Ítem	Sectores Evaluados	Metodología de Aplicación
1	Síntomas somáticos	Indagación acerca de la presencia de manifestaciones físicas asociadas a angustia psicológica.
2	Ansiedad e insomnio	Evaluación de niveles de ansiedad y patrones de sueño.
3	Disfunción social	Apreciación de la capacidad del individuo para desenvolverse en su entorno social.
4	Depresión severa	Identificación de indicadores de depresión profunda.

La metodología aplicada para la administración del "Cuestionario de Salud General" implicó primeramente la instrucción previa a los participantes acerca de la finalidad del instrumento y la importancia de responder con sinceridad para garantizar la validez de los resultados. Se prestó particular atención a subrayar la confidencialidad de las respuestas, como medida para fomentar un ambiente de confianza y candor.

En la fase inicial, previa al taller, el cuestionario se suministró de manera individualizada, utilizando medios digitales para facilitar su acceso y completitud, además de permitir una recopilación eficiente de los datos. Transcurridos tres meses luego de la realización del taller, se procedió a una segunda aplicación del cuestionario, replicando el procedimiento inicial para asegurar la consistencia metodológica.

Este enfoque longitudinal permitió capturar las variaciones en el bienestar psicológico de los participantes, atribuibles a la intervención educativa. La comparación de los resultados obtenidos en ambos momentos evidenciaría cualquier alteración significativa en los dominios evaluados, proporcionando evidencias empíricas del impacto de la intervención.

La pertinencia de adoptar el "Cuestionario de Salud General" como instrumento de

evaluación se fundamenta en la extensiva validación a la que ha sido sometida esta herramienta en investigaciones anteriores, lo cual corrobora su capacidad para detectar cambios significativos en el bienestar psicológico en poblaciones diversas.

#### **IV. Criterios de éxito**

El taller se considerará efectivo si se cumplen los siguientes criterios:

1. Un incremento significativo en los puntajes de los conocimientos de pre-test a post-test.
2. Reportes en la encuesta de auto-reportaje indicando una modificación positiva en hábitos de nutrición y ejercicio.
3. Mejoras significativas en la escala de bienestar psicológico en la evaluación post-taller comparado con la evaluación pre-taller.

## **Anexo 8. Talleres sobre técnicas de autocuidado y autoprotección: sesiones prácticas para enseñar técnicas de autocuidado y autoprotección al personal**

El programa de Talleres sobre Técnicas de Autocuidado y Autoprotección está diseñado para capacitar al personal en prácticas efectivas que propicien el mantenimiento de su bienestar tanto físico como psicológico. La finalidad de estos talleres es fomentar destrezas y habilidades que posibiliten el cuidado propio y la protección frente a situaciones potencialmente riesgosas o adversas.

Se presenta una descripción detallada de las sesiones que integran el programa:

### **Taller 1: Introducción al Autocuidado**

**Objetivo:** Proporcionar a los participantes una comprensión fundamentada del concepto de autocuidado y la importancia intrínseca que reviste en el mantenimiento de un balance saludable en las dimensiones física, mental, y social de sus vidas.

#### **Contenido:**

- Definición del autocuidado.
- Comprender el autocuidado en un contexto integral.
- Estrategias de autocuidado para el bienestar físico.
- Estrategias de autocuidado para el bienestar emocional.

<b>Componente</b>	<b>Descripción</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar el entendimiento integral del autocuidado y su impacto en la salud y bienestar general.</li> <li>- Equipar a los participantes con estrategias prácticas de autocuidado que puedan ser implementadas en su cotidianidad.</li> </ul>
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación teórica sobre el concepto de autocuidado.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesiones interactivas de reflexión sobre prácticas personales de autocuidado.</li> <li>- Talleres prácticos en los que los participantes desarrollarán un plan personalizado de autocuidado.</li> </ul>
<b>Recursos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material audiovisual para ejemplificar conceptos.</li> <li>- Documentación y material de lectura adicional para profundización fuera de las sesiones.</li> <li>- Plataforma digital para facilitar el acceso a los recursos y fomentar la interacción.</li> </ul>
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diapositivas y vídeos educativos.</li> <li>- Cuadernillos y folletos con información complementaria sobre técnicas de autocuidado.</li> <li>- Herramientas y aplicaciones digitales recomendadas para el seguimiento de actividades de autocuidado.</li> </ul>
<b>Humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un psicólogo clínico especializado en terapias de conducta y bienestar personal dirigirá las presentaciones y talleres.</li> <li>- Especialistas invitados en nutrición y actividad física para las sesiones enfocadas en autocuidado físico.</li> </ul>
<b>Resultados Esperados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprensión profunda de la importancia del autocuidado y cómo este influye en el bienestar general.</li> <li>- Desarrollo de un plan de autocuidado personalizado que los participantes puedan comenzar a aplicar inmediatamente en su vida diaria.</li> </ul>

	<p>- Ampliación de la capacidad de autocuidado de los participantes mediante la utilización de recursos y materiales proporcionados.</p>
--	--

Esta estructuración del taller "Introducción al Autocuidado" se enmarca dentro de un compromiso institucional con el fomento de prácticas saludables entre sus miembros, reconociendo que el bienestar personal constituye una piedra angular para la promoción de una organización dinámica y resiliente. En consecuencia, la implementación de dicho taller no solo responde a una necesidad inmediata de cuidado personal, sino que además se inscribe en una visión más amplia orientada a fortalecer la capacidad colectiva de enfrentar los desafíos del entorno contemporáneo con una base sólida en el autocuidado.

## **Taller 2: Técnicas de Autoprotección**

**Objetivo:** Dotar a los participantes de habilidades prácticas para la autoprotección ante situaciones adversas o de peligro potencial.

### **Contenido:**

- Conceptualización de la autoprotección y su relevancia.
- Técnicas de autoprotección física.
- Gestión emocional en situaciones de riesgo.
- Creación de un plan personal de autoprotección.

### **Metodología:**

Los talleres se llevarán a cabo en sesiones prácticas de dos horas, utilizando técnicas de aprendizaje vivencial y participativo, que incluirán ejercicios y simulaciones diseñados para fomentar el aprendizaje significativo.

### **Evaluación:**

La eficacia de los talleres será evaluada a través de encuestas pre y post-taller, permitiendo evaluar los cambios en las percepciones de los participantes y sus conocimientos

adquiridos.

<b>Elemento de Planificación</b>	<b>Descripción Detallada</b>
Objetivos del Taller	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impartir conocimientos fundamentales y avanzados sobre tácticas de autoprotección.</li> <li>- Desarrollar habilidades prácticas en los participantes para identificar y reaccionar adecuadamente ante situaciones de riesgo.</li> </ul>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición didáctica sobre conceptos básicos de autoprotección.</li> <li>- Simulaciones de escenarios de riesgo y la metodología adecuada de respuesta.</li> <li>- Ejercicios prácticos de toma de decisiones bajo presión.</li> </ul>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Materiales informativos digitales accesibles a través de una plataforma en línea.</li> <li>- Aplicaciones de simulación de escenarios de emergencia.</li> <li>- Evaluaciones interactivas para medir comprensión y reflejos.</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuales impresos y guías de procedimientos de autoprotección.</li> <li>- Equipo de simulación para prácticas de respuesta rápida.</li> <li>- Herramientas de evaluación y seguimiento de progreso individual.</li> </ul>
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructores expertos en seguridad personal y tácticas de defensa.</li> <li>- Psicólogos especializados en manejo de estrés y toma de decisiones críticas.</li> <li>- Profesionales de la salud para educar sobre primeros auxilios.</li> </ul>
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adquisición de un conjunto avanzado de técnicas de autoprotección por parte de los participantes.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Habilidad para identificar riesgos y ejecutar planes de acción pertinentes.</li><li>- Mejora en la respuesta emocional y física ante escenarios adversos.</li></ul>
--	---