



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA MODALIDAD HÍBRIDA

PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE

Propuesta de mejora al estrés laboral que presentan las Enfermeras del Distrito

18D06 correspondiente a la oficina Técnica Quero

Autora:

Lcda. Katherine Michelle Chicaiza Cruz

Tutor:

Dra. Giovanna Segovia L

2024

Índice de contenidos

1. Resumen Ejecutivo	3
1.1. Problema	3
1.2. Objetivo general	3
1.3. Metodología	3
1.4. Resultados esperados	3
2. Antecedentes	6
2.1. Profundización del Problema	6
2.2. Argumentación Teórica	9
2.3. Justificación	12
3. Objetivos	14
General	14
Específicos	14
3.1. Resultados esperados	15
4. Marco Metodológico	15
4.1. Monitoreo y Evaluación del Proyecto	15
4.2. Matriz del Marco Lógico	21
3.2. Planificación de las Actividades según los Resultados	24
4. Presupuesto	27
5. Conclusiones	30
6. Recomendaciones	31
7. Referencias	32
8. Apéndices	36

1. Resumen Ejecutivo

1.1. Problema

El estrés laboral experimentada por el personal de enfermería es un problema grave que afecta a los profesionales; como al nivel de atención que se brinda. Factores como la sobrecarga de trabajo, un ambiente poco colaborativo, la presión por cumplir metas y las horas extras frecuentes aumentan el estrés y el cansancio, generando conflictos y reduciendo la eficiencia. En consecuencia, es imperativo intervenir en este problema para promover el cuidado y el bienestar de los enfermeros y asegurar una atención de calidad y segura para los usuarios del sistema de salud en el nivel primario de atención

1.2. Objetivo general

Diseñar una propuesta de mejora para reducir el estrés laboral experimentado por las enfermeras del Distrito 18D06, de la Oficina Técnica Quero

1.3. Metodología

Se aplicó una metodología estructurada en varias etapas para abordar de manera integral el problema del estrés laboral del personal de enfermería que trabajan en los Centros de Salud. Primero, se revisó la literatura para identificar factores causales y efectos del estrés. Luego, se aplicó una encuesta basada en la Nursing Stress Scale (NSS) a enfermeros del distrito ponderando las respuestas según la relevancia del problema. Los datos fueron analizados estadísticamente para identificar patrones significativos. Finalmente, se elaboró un plan de intervención basado en los hallazgos y mejores prácticas para reducir el estrés en el trabajo y la mejora del bienestar del personal de enfermería en el nivel primario de atención médica

1.4. Resultados esperados

Se espera que el proyecto contribuya a reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar del personal de enfermería en el Primer nivel de atención, mediante la implementación de intervenciones específicas basadas en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Se anticipa que estas intervenciones promoverán un ambiente laboral más colaborativo, mejorarán el bienestar de las enfermeras, aumentarán la satisfacción laboral y mejorarán la calidad de la atención proporcionada a los pacientes.

Palabras clave: Estrés laboral, enfermería, atención primaria de salud, calidad de la atención, calidad de vida laboral

1. Executive Summary

1.1. Problem

The work stress faced by nursing staff is a significant issue impacting both professionals and the quality of care delivered. Factors like excessive workload, an unsupportive work environment, goal pressures, and frequent overtime exacerbate stress and fatigue, leading to conflicts and reduced effectiveness. Addressing these issues is crucial to promoting the well-being of nurses and ensuring high-quality, safe care for healthcare system users at the primary care level.

1.2. General Objective

Design an improvement proposal to reduce the work stress experienced by the nurses of District 18D06, of the Quero Technical Office.

1.3. Methodology

A structured methodology was applied in several stages to comprehensively address the issue of work stress among nursing staff working in Health Centers. First, a literature review was conducted to identify causal factors and effects of stress. Next, a survey based on the Nursing Stress Scale (NSS) was administered to district nurses, with responses weighted based on problem relevance. Data were statistically analyzed to identify significant patterns. Finally, an intervention plan was developed based on findings and best practices to reduce work stress and improve the well-being of nursing staff at the primary healthcare level."

1.5. Expected results

The project is expected to contribute to reducing work stress and improving the well-being of nursing staff at the primary care level, through the implementation of specific interventions based on the survey results. These interventions are anticipated to promote a more collaborative work environment, enhance nurses' well-being, increase job satisfaction, and improve the quality of care provided to patients.

Key words: Work stress, nursing, primary health care, quality of care, quality of work life

2. Antecedentes

2.1. Profundización del Problema

El estrés laboral en la enfermería es un problema relevante y amplio estudio por sus implicaciones en la salud física y emocional de los profesionales, así como en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes. Las enfermeras y enfermeros se enfrentan a muchos factores estresantes, como la carga laboral, largas jornadas de trabajo y condiciones ambientales adversas. Estas condiciones laborales desfavorables pueden conducir a una disminución significativa en la eficiencia y la seguridad del cuidado proporcionado, además de deteriorar la salud física y mental de los profesionales.

Según Párraga et al. (2018), el 20,7% de los enfermeros comunitarios experimentan burnout, con una prevalencia notable de cansancio emocional (28.2%) y baja satisfacción personal (8.0%). Estos resultados indican que el estrés percibido aumenta proporcionalmente con el grado de burnout, destacando la necesidad de tratar estos factores laborales que contribuyen a dicha condición, como la carga de pacientes y el apoyo laboral.

El estudio sobre estos aspectos en el cual; Ceballos et al. (2019) corrobora estos hallazgos, mostrando que el 23,6% de los enfermeros Primer Nivel de Atención de Salud perciben altos niveles de estrés. Variables biosociodemográficas y laborales, junto con condiciones ambientales adversas, están significativamente correlacionadas con el estrés. Se concluye que la supervisión y mejora de las condiciones laborales pueden mitigar el riesgo de estrés laboral en este colectivo.

Palucci y Gracielle (2018) identifican que el 32% de los enfermeros de APS en Brasil experimentan niveles significativos de estrés, relacionados con la carga horaria y el empleo en el sector público. A pesar de la satisfacción intrínseca con su trabajo, los profesionales muestran niveles significativamente elevados de agotamiento emocional y deshumanización laboral, el cual ayudara a mejorar las condiciones organizacionales y laborales para reducir el estrés.

García Guzmán y Carrión Silva (2018) encontraron que una alta carga laboral desencadena estrés moderado en enfermeros de un Establecimiento de Salud de primer nivel 'Félix Pedro Picado'. Factores como la edad, las horas extras, la ausencia de estructura organizativa el

compañerismo están interrelacionados con el nivel de estrés percibido. Este estudio destaca la importancia de tratar carga laboral y mejorar las condiciones organizacionales para el bienestar del personal de enfermería.

Para obtener datos base, se aplicó una encuesta basada en la Nursing Stress Scale (NSS), junto con otras variables relevantes, para calcular el nivel de estrés de las/los 18 enfermeras/os del Distrito 18D06 correspondiente a la oficina Técnica de Quero. Esta encuesta permitió recopilar datos detallados, donde el 83,4% de los participantes enfrenta una carga laboral significativa; un 83,3% indican que se sienten agotados al finalizar el día laboral, y sienten presión por cumplimiento de metas de los diferentes programas. Además, el 94,4% de los enfermeros cambian su bienestar emocional por el estrés que provoca en el mismo puesto de trabajo entre ellos, un aspecto muy importante, ya que el ambiente laboral poco colaborativo y otras veces factores externos lo complementan, lo que indica la necesidad urgente de medidas para mejorar las condiciones laborales y proporcionar apoyo psicológico adecuado. Estos hallazgos destacan la importancia de enfrentar estos desafíos para asegurar el bienestar del personal de enfermería, corroborando los resultados previos de García Guzmán y Carrión Silva (2018).

A Quién Afecta Más Este Problema

El estrés laboral afecta significativamente a los profesionales de enfermería, especialmente aquellos en la atención comunitaria y primaria de salud. Estos profesionales están expuestos a una alta carga de trabajo, presión por cumplir tareas, falta de recursos, condiciones laborales adversas; entre ellas el ambiente laboral poco colaborativo, la interacción continua con pacientes y familiares, sumada a la responsabilidad de proporcionar atención médica de calidad, genera estrés. Además, la presión laboral, la demanda de cansancio físico y mental y la falta de apoyo y reconocimiento contribuyen al agotamiento profesional.

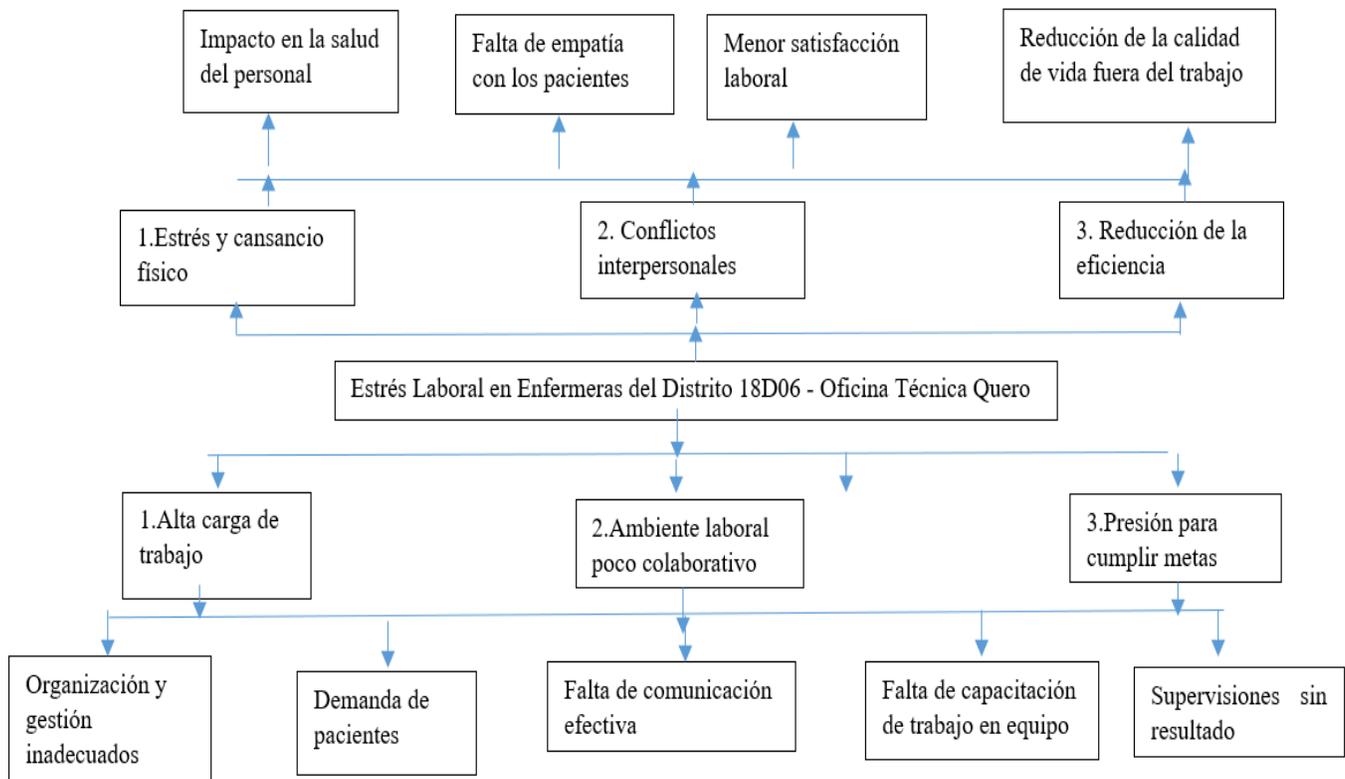
Basándonos en los estudios mencionados, los factores que desencadenan el estrés laboral en la atención primaria de salud son:

- ✓ Carga laboral elevada: atención a una alta demanda de pacientes y la presión por realizar múltiples tareas resulta abrumadora para el personal de enfermería.

- ✓ Problemas organizacionales: La falta de organización, compañerismo y apoyo adecuado incrementan la sensación de sobrecarga y frustración.
- ✓ Interacciones con pacientes y familiares: La gestión de situaciones emocionalmente cargadas y conflictos aumenta el estrés.
- ✓ Falta de recursos y apoyo: Falta de insumos y falta de oportunidades de desarrollo profesional, contribuyen al estrés.
- ✓ Responsabilidades administrativas adicionales: Las cargas administrativas, como la documentación y gestión de inventarios, agregan presión al personal de enfermería.

Abordar estos factores y proporcionar un ambiente laboral sano es fundamental para disminuir los niveles de estrés y mejorar el bienestar del de los/as enfermeros/as en el primer nivel de atención. A continuación, se presenta el siguiente árbol de problemas mencionando las causas y efectos mediante la encuesta se pudo identificar en los 18 enfermeros/as que trabajan en el Distrito de Salud 18D06 Oficina Técnica Quero

Figura 1. Árbol de problemas



2.2. Argumentación Teórica

Teoría del estrés laboral

El estrés en el trabajo es la respuesta física y psicológica que pasan a diario los trabajadores de la salud y superan los recursos que tiene el individuo para enfrentarlas, esto ocasiona un desequilibrio entre las presiones del trabajo y el rendimiento del trabajador para solventarlas. Este padecimiento puede ocasionarse por una alta carga de trabajo, plazos de cumplimiento cortos, presión con las tareas administrativas solicitadas, conflictos interpersonales, falta de respaldo por las autoridades (Osorio y Cárdenas 2017).

Carga de Trabajo en Enfermeras del Primer Nivel de Atención

La carga de trabajo en enfermeras del primer nivel de atención se refiere a la carga de trabajo excesiva, responsabilidades que les asignan en su entorno laboral. Este concepto incluye el número de pacientes atendidos, la variedad de procedimientos realizados, el tiempo dedicado a cada tarea y el esfuerzo físico y mental requerido para cumplir con estas responsabilidades. Existen factores como el número de pacientes, la presión de los compañeros, falta de comunicación, recursos influyen significativamente en la carga de trabajo. Una alta carga de trabajo puede llevar a niveles elevados de estrés y fatiga tanto física como emocional en las enfermeras, afectando negativamente su bienestar y desempeño (Trucco et al.,1999). La Teoría del Estrés y el Modelo de Demandas-Control de Karasek son útiles para entender cómo las exigencias laborales y la presión en el trabajo influyen en el estrés laboral de las enfermeras. (Duarte et al. 2017).

Ambiente Laboral Poco Colaborativo

Un ambiente laboral poco colaborativo se caracteriza por la falta de apoyo, comunicación y colaboración entre el personal de salud. Este tipo de ambiente afecta directamente a la eficiencia y la calidad del trabajo en equipo. La falta de comunicación efectiva, las actitudes competitivas en lugar de cooperativas y la sensación de aislamiento profesional son características comunes de un ambiente laboral poco colaborativo. (Arteta 1999). Estos factores pueden reducir la satisfacción laboral y aumentar itinerancia del personal, lo cual a su vez impacta en la continuidad y la atención que se brinda a los pacientes. La Teoría de la

Colaboración en Equipos de Trabajo de Tuckman describe las fases de crecimiento de un equipo efectivo, destacando la importancia de la cohesión y la colaboración para el desempeño óptimo del equipo. (Silva 2015)

Presión para Cumplir Metas

La presión para cumplir metas en el ámbito de la enfermería se refiere a la demanda constante de alcanzar objetivos específicos en lo que respecta al cuidado del paciente, tiempos de respuesta y cumplimiento de protocolos. Esta presión puede provenir de demandas administrativas, expectativas de los pacientes y sus familias, así como de normativas y regulaciones impuestas por organismos de salud. La presión constante para cumplir con estas metas puede llevar a estrés crónico, afectando la salud mental y física. (Richard and Edward 2000). Además, la combinación de una alta carga laboral y la tensión para cumplir metas puede resultar en burnout, un estado de agotamiento emocional, pérdida de identidad personal y disminución en la satisfacción personal. La Teoría del Burnout de Maslach y Jackson proporciona un marco para comprender los factores y efectos del agotamiento laboral en profesionales de la salud, subrayando la importancia de administrar eficazmente la carga de trabajo y las expectativas para evitar este síndrome. (Pereyra 2020)

Estrés relacionado con las enfermeras:

El personal de salud se ven enfrentados a situaciones estresantes que pueden tener consecuencias negativas para la salud, incluso durante su formación. La adecuada gestión del estrés durante las prácticas puede afectar en la participación, aprendizaje y desarrollo profesional futuro. (Duarte et al. 2017).

El estrés relacionado con las enfermeras hace referencia a las tensiones específicas que enfrentan en su profesión, tales como la carga emocional asociada al cuidado de pacientes enfermos, la gestión de situaciones de emergencia y la confrontación regular con la enfermedad y la muerte (Silva 2015).

Motivación intrínseca y extrínseca:

La motivación intrínseca se refiere a los factores internos que impulsan a las enfermeras a realizar su trabajo de manera efectiva y satisfactoria, como el sentido de propósito, la pasión

por ayudar a los demás y el desarrollo profesional. Por otro lado, la motivación extrínseca se deriva de recompensas externas, como el salario, el reconocimiento y las posibilidades de ascenso (Pereyra 2020). Comprender y cultivar tanto la motivación intrínseca como la extrínseca es crucial para mantener la satisfacción laboral y la dedicación al trabajo de las enfermeras. (Antonietti et al. 2020)

Satisfacción con el trabajo:

La satisfacción con el trabajo es fundamental en la retención del personal en la enfermería. Cuando las enfermeras se sienten satisfechas con su trabajo, están más motivadas, comprometidas y dispuestas a permanecer en sus puestos. Este sentido de satisfacción se traduce en un aumento de la estabilidad del equipo de enfermería y, por ende, en una mayor eficacia los sistemas de atención médica ofrecidos (Antonietti et al. 2020). Identificar y enfrentar los motivos que actúan en la satisfacción laboral son esenciales para fomentar mantenimiento del personal de enfermería en Distrito 18D06. A través de la aplicación de políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral gratificante y estimulante, se pueden fortalecer los lazos entre el personal y la institución, contribuyendo así a una atención de calidad continua para los pacientes atendidos. (Fernández y Ribeiro 2020).

Fundamentación contextual situacional:

El contexto laboral de la enfermería en la atención primaria de salud se caracteriza por una alta demanda de servicios de salud, un volumen considerable de pacientes y una escasez de recursos tanto humanos como materiales. Estas condiciones crean una carga laboral significativa para el personal de enfermería, que se encuentra comprometido a trabajar largas horas en entornos a menudo estresantes. Además, las condiciones laborales pueden verse afectadas por factores externos, como la ausencia de respaldo institucional, la presión por el cumplimiento de objetivos y la exposición a situaciones emocionalmente demandantes, como el cuidado de pacientes en situaciones críticas o el manejo de conflictos interpersonales. (García, Luján, and Martínez 2007).

Fundamentación epistémica:

La fundamentación epistémica destaca la importancia del conocimiento generado a través del estudio empírico acerca del estrés laboral en el ámbito de la enfermería. Se reconoce la

importancia de utilizar este conocimiento en la práctica para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores. Además, se consideran las limitaciones y sesgos potenciales en la investigación existente, así como las áreas de investigación futura que pueden contribuir a una mejor comprensión del fenómeno del estrés laboral en enfermería. (Palucci y Gracielle ,2018)

2.3. Justificación

La investigación aborda el estrés laboral de las enfermeras del Distrito 18D06, un problema relevante por sus efectos adversos en la salud física y mental de las enfermeras y en la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Según Cortez et al. (2022), el estrés surge cuando las demandas del trabajo exceden las habilidades, necesidades o competencias de los empleados, o cuando su conocimiento no se alinea con el entorno organizacional. En este contexto, comprender y abordar las fuentes de estrés, es fundamental mejorar las condiciones laborales. y los resultados en la atención sanitaria. (Palucci y Gracielle ,2018)

Para identificar y cuantificar las fuentes de estrés en el entorno laboral de las enfermeras, la aplicación de la Nursing Stress Scale (NSS) resulta fundamental. Esta herramienta permite evaluar de manera detallada las áreas específicas que generan más tensión, como la carga de trabajo, los conflictos interpersonales y la falta de apoyo (Gutierrez & Areas, 2017). La implementación de la NSS en este estudio ha permitido recopilar datos específicos sobre las experiencias de estrés de 18 enfermeros/as del Distrito de Salud 18D06, revelando que el nivel de estrés es significativo. Esta información es crucial para desarrollar intervenciones focalizadas que busquen reducir el estrés y, en consecuencia, mejorar el bienestar de los enfermeros y la calidad del cuidado que brindan a los pacientes (Llanco, 2022).

El interés por investigar los efectos del estrés en los profesionales de la salud, incluidos los enfermeros, ha aumentado en los últimos años. La salud de estos profesionales es esencial para el correcto desempeño de sus tareas, ya que el estrés puede afectar tanto su entorno laboral como su vida personal. Este estrés está asociado con factores psicosociales, cambios fisiológicos y otros aspectos que influyen en cómo realizan sus actividades diarias (Aldrete Rodríguez et al., 2017). Además, el estrés laboral puede llevar al agotamiento, falta de concentración, errores en la atención y, en última instancia, a una disminución en la calidad de vida de las enfermeras (Cueva et al., 2023).

El bienestar de las enfermeras es fundamental para el funcionamiento efectivo del sistema en la salud, dado que afecta directamente a calidad de la atención que brindan. El estrés laboral no solo impacta en las enfermeras individualmente, sino que también puede impactar la retención del personal y generar costos adicionales para la institución de salud, además de comprometer la continuidad y calidad de la atención (Monsalve-Reyes et al., 2018). Por estas razones, es vital implementar estrategias que mitiguen el estrés laboral y promuevan un ambiente de trabajo positivo.

El propósito de este proyecto es implementar una propuesta de mejora que aborde específicamente el estrés laboral que enfrentan las enfermeras en oficina técnica Quero del Distrito 18D06. Esto incluye identificar los factores que colaboran con estrés, diseñar intervenciones efectivas para reducirlo y evaluar su efectividad en la mejora del bienestar de las enfermeras y la calidad del cuidado que brindan (Ceballos et al., 2019). Mediante un enfoque metodológico riguroso, se recopilarán datos sobre el nivel de estrés y sus causas, se diseñarán e implementarán intervenciones específicas y se evaluarán los resultados obtenidos.

El valor potencial de esta investigación se evaluará considerando varios criterios, como la relevancia del tema para el estado de salud y el bienestar del personal de enfermería, la viabilidad de implementar intervenciones prácticas y efectivas, la posibilidad de replicar los resultados en otros entornos de atención médica y el impacto positivo en la la calidad del cuidado y la retención del personal. Además, se considera la ética en la investigación y la implicación de las enfermeras en el desarrollo, implementación y evaluación de las intervenciones propuestas. (Dartey et al., 2023). Este enfoque inclusivo y ético asegura que las intervenciones no solo sean efectivas sino también aceptables y sostenibles para las enfermeras involucradas.

3. Objetivos

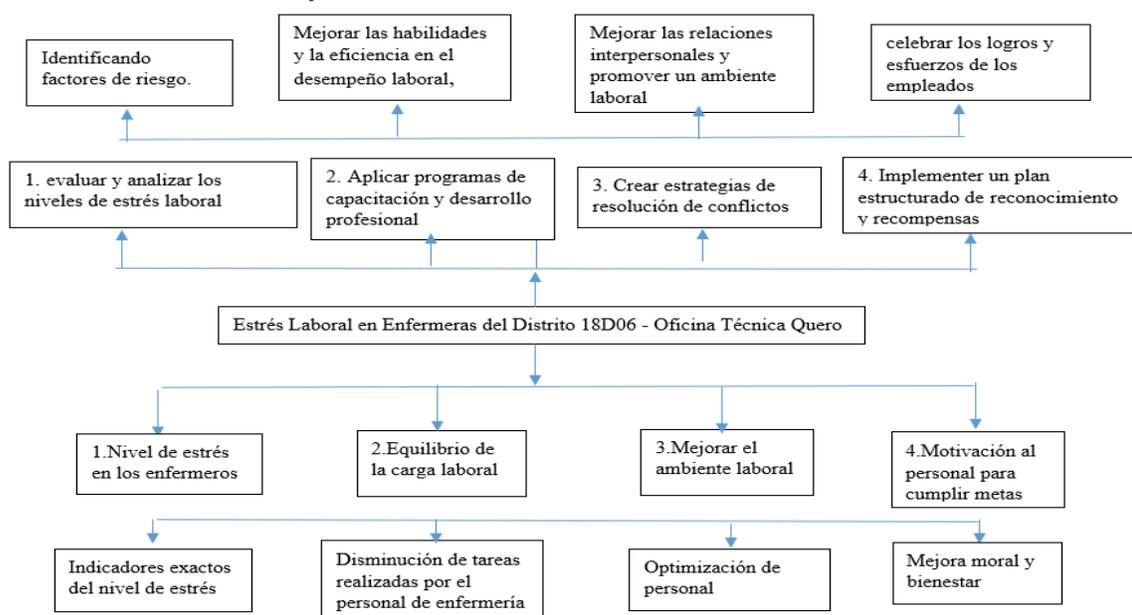
General

Diseñar una propuesta de mejora para reducir el estrés laboral experimentado por las enfermeras del Distrito 18D06, de la Oficina Técnica Quero con el fin de mejorar su calidad de vida laboral y promover una atención de salud más efectiva y segura

Específicos

- Se evaluará y analizará los niveles de estrés laboral a través de una encuesta entre las/os enfermeras/os de la Oficina Técnica Quero, identificando factores de riesgo.
- Aplicar programas de capacitación y desarrollo profesional, para mejorar las habilidades y la eficiencia en el desempeño laboral, reduciendo el nivel de estrés y mejorar la capacidad de manejo de tareas en el trabajo Enfermera/ Paciente
- Crear estrategias de resolución de conflictos, ayudando a mejorar las relaciones interpersonales y promover un ambiente laboral más colaborativo y armonioso
- Implementar un plan estructurado de reconocimiento y recompensas para celebrar los logros y esfuerzos de los empleados.

Figura 2. Árbol de objetivos



3.1. Resultados esperados

- ✓ Disminución de los niveles de estrés reportados por las enfermeras, mejorando su bienestar general y brindando una atención de salud más eficiente y segura.
- ✓ Identificación clara y detallada de los factores críticos que contribuyen al estrés laboral en las enfermeras del distrito, permitiendo la implementación de medidas específicas para abordarlos.
- ✓ Mejora en las habilidades y eficiencia de las enfermeras en su desempeño laboral, lo que lleva a una disminución significativa en los niveles de estrés y una mejor capacidad para manejar tareas y relaciones con los pacientes.
- ✓ Disminución de conflictos interpersonales y mejora en la cohesión del equipo de trabajo, fomentando un entorno laboral más colaborativo y armonioso.
- ✓ Motivación al personal de enfermería; ayudando a mejorar el estado de animo y reconociendo las capacidades.

4. Marco Metodológico

4.1. Monitoreo y Evaluación del Proyecto

El monitoreo y la evaluación (M&E) del proyecto son esenciales para garantizar que las actividades planificadas se implementen de manera eficaz y que los objetivos establecidos se logren dentro del plazo previsto. Este proceso permitirá ajustar las estrategias con base en los

resultados alcanzados y garantizando la sostenibilidad de las mejoras implementadas. A continuación, se explica el proceso de monitoreo y evaluación del proyecto:

El monitoreo y la evaluación del proyecto se realizarán sistemáticamente durante seis meses. Este proceso permitirá medir la eficacia de las acciones implementadas y asegurar el logro de los objetivos propuestos.

Definición de Indicadores de Progreso:

- ✓ **Indicadores de Capacitación:** Número de enfermeras capacitadas, asistencia a sesiones de capacitación, satisfacción con la capacitación recibida.
- ✓ **Indicadores de Tareas:** Eficacia en la gestión de tareas, tiempo dedicado a tareas administrativas, satisfacción con el nuevo sistema de gestión de tareas.

Recolección de Datos:

- Encuestas Iniciales y Periódicas: Encuestas para medir los niveles de estrés y bienestar de las enfermeras al inicio del proyecto, y luego mensualmente para monitorear los cambios.
- Registros de Asistencia: Control de la asistencia a las sesiones de capacitación y actividades relacionadas.
- Grupos Focales: Capacitación e implementación de protocolo.

Informes de Progreso:

- Análisis de Indicadores: Evaluación mensual de los indicadores definidos para asegurar que el proyecto avanza según lo planeado.

Reuniones de Monitoreo:

- Retroalimentación Continua: Uso de la retroalimentación obtenida en las reuniones para ajustar las estrategias y asegurar la implementación efectiva del proyecto.

Evaluación del Proyecto

Se realizará la evaluación del proyecto en dos etapas principales: una evaluación intermedia al tercer mes y una evaluación final al término de los seis meses. Estas evaluaciones medirán el impacto del proyecto y la efectividad de las intervenciones implementadas.

❖ **Evaluación Intermedia:**

Objetivo: Evaluar el progreso del proyecto a mitad del período de implementación.

Metodología: Recolección y análisis de datos acumulados, encuestas y grupos focales.

Informe Intermedio: Elaboración de un informe que detalla los hallazgos, conclusiones preliminares y recomendaciones para ajustes en la segunda mitad del proyecto.

❖ **Evaluación Final:**

Objetivo: Medir el impacto total del proyecto y la efectividad de las intervenciones al finalizar los seis meses.

Metodología: Análisis comparativo de datos iniciales y finales, encuesta Nursing Stress Scale.

Indicadores Clave: Reducción total de niveles de estrés, mejoras en habilidades y eficiencia laboral, efectividad de estrategias de resolución de conflictos y gestión de tareas.

Informe Final: Elaboración de un informe detallado que incluye análisis de datos, conclusiones y recomendaciones para futuras acciones.

❖ **Metodología de Evaluación:**

Métodos Cuantitativos: Análisis estadístico de datos de encuestas Nursing Stress Scale para evaluar cambios en los niveles de estrés y bienestar.

Métodos Cualitativos: Análisis final y grupos focales para obtener una comprensión profunda de la efectividad de las intervenciones y la percepción de las enfermeras.

❖ **Retroalimentación Continua:**

Ajustes Basados en Evaluaciones: Uso de la información obtenida en las evaluaciones para realizar ajustes continuos en el proyecto y asegurar la sostenibilidad de las mejoras.

Involucrados en el proyecto

INVOLUCRADOS	GRADO DE INTERÉS	ACTITUD	PODER
Enfermeros/as del Distrito	Alto	Alto	Alto
Maestrante	Alto	Alto	Medio
Psicólogos del Distrito	Alto	Alto	Medio
Medico encargado de Provisión de Servicios	Alto	Alto	Alto

Análisis: El análisis de los involucrados en el proyecto revela que los enfermeros/as del distrito, los psicólogos del distrito, el médico encargado de provisión de servicios y yo; como maestrante, todos tenemos interés y actitud positiva hacia la iniciativa, lo cual es fundamental para su éxito. Los enfermeros/as, con un alto poder de influencia, son esenciales para la implementación efectiva de las intervenciones, ya que su participación y retroalimentación son cruciales. Los psicólogos, también con un alto interés y actitud positiva, poseen un poder medio y desempeñan un papel importante en proporcionar apoyo emocional y psicológico a los enfermeros/as, complementando las intervenciones propuestas. El médico, con alto poder y responsabilidad en la supervisión de servicios, juega un papel vital en la integración de las estrategias en el entorno laboral. Aunque mi poder es moderado, actúo como facilitadora y coordinadora, asegurando la correcta implementación y el cumplir los objetivos del proyecto. La colaboración y el compromiso de estos actores clave serán determinantes para mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés entre los enfermeros/as, promoviendo así una atención de salud más efectiva y segura.

1.1. Análisis de las alternativas

Incluir matriz de factibilidad:

N.º	Alternativas	Aceptable	Factible	Trascendencia	Sostenible	Costo de implementación	Impacto de la intervención	Total
1	Evaluación del estrés laboral	3	3	3	3	3	3	18
2	Apoyo organizacional:	2	2	2	2	2	2	12
3	Políticas de prevención del estrés	2	2	2	2	1	3	12
4	Ambiente laboral saludable:	3	3	3	3	3	3	18
5	Reconocimiento y apoyo:	3	3	3	3	3	3	18
6	Gestión del trabajo	3	1	3	3	3	3	16
7	Apoyo psicológico	3	2	3	3	3	3	17
8	Capacitación y desarrollo	3	2	3	3	3	3	17

0	No aplicable
1	Poco aplicable
2	Medianamente aplicable
3	Aplicable

Criterio	Definición
Aceptable	Aceptabilidad por la coordinación
Factible	Que se pueda ejecutar
Trascendente	Importancia de la intervención para resolver problemas
Sostenible	Posibilidad de mantenerse por sí mismo
Costo de implementación	Costo total de la intervención
Impacto de la intervención	Impacto de la intervención en el usuario interno

Análisis: Como maestrante, he evaluado varias alternativas para reducir el estrés laboral entre los enfermeros/as del Distrito 18D06 de la Oficina Técnica Quero utilizando una matriz de factibilidad. Las alternativas más prometedoras, con una puntuación total de 18, son la "Evaluación del Estrés Laboral", "Ambiente Laboral Saludable" y "Reconocimiento y Apoyo". Estas estrategias son altamente aceptables, factibles, trascendentes, sostenibles, tienen un bajo costo de implementación y un alto impacto. Otras opciones, como el "Apoyo Psicológico" y "Capacitación y Desarrollo", también son recomendables con una puntuación de 17. Aunque "Gestión del Trabajo", "Apoyo Organizacional" y "Políticas de Prevención del Estrés" tienen puntuaciones más bajas, siguen siendo valiosas y pueden complementar las estrategias principales para una implementación integral y efectiva.

4.2. Matriz del Marco Lógico

OBJETIVOS (Resumen narrativo de objetivos)	INDICADORES (Verificables objetivamente)	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS (Riesgos)
FIN Implementar una propuesta de mejora para reducir el estrés laboral experimentado por las enfermeras del Distrito 18D06, de la Oficina Técnica Quero con el fin de mejorar su calidad de vida laboral y promover una atención de salud más efectiva y segura	-Reducción del 40% en los niveles de estrés laboral medidos mediante encuestas estandarizadas a los seis meses de implementación.	-Resultados de encuestas de estrés y satisfacción laboral.	-Compromiso y participación del personal de enfermería en las actividades del programa.
PROPÓSITO Mejorar la calidad de vida laboral de las enfermeras y promover una atención de salud más efectiva y segura.	-Mejora del 15% en la satisfacción laboral según encuestas de satisfacción del personal. -Disminución del 10% en la tasa de errores médicos reportados.	-Informes de errores médicos y eventos adversos. -Informes de seguimiento y evaluación del programa de intervención.	-Apoyo continuo de la administración del Distrito 18D06. -Disponibilidad de recursos necesarios para la implementación del programa.
RESULTADOS 1. Evidencia fotográfica sobre programas de manejo del estrés y resiliencia para las enfermeras. 2. Talleres sobre habilidades de comunicación	-% de enfermeras participantes y % de enfermeras que al finalizar el estudio apliquen las técnicas recomendadas	Registro de asistencia y encuestas de evaluación	-Disponibilidad de los facilitadores -Participación

3. Fichas informativas sobre gestión del tiempo	-N°de talleres que se realizan para mejorar.		-Recursos para realizar la programación
ACTIVIDADES			
OE 1. Evaluar y analizar los niveles de estrés laboral a través de una encuesta			
1.1 Diseño de la encuesta adaptada a las necesidades específicas del distrito Nursing Stress Scale (NSS)	-Diseño completo de la encuesta	-Encuesta realizada en Google Forms	-Aceptación y apoyo de los enfermeros/as
1.2 Recopilación de encuestas completadas	-Porcentaje de enfermeras que completan la encuesta	-Base de datos de las respuestas	-Organización de tiempo
1.3 Análisis de datos y presentación de resultados	- análisis de datos en el plazo establecido	-Informe del análisis de datos	-Apoyo estadístico para análisis de datos
OE 2. Programas de capacitación y desarrollo profesional, para mejorar las habilidades y la eficiencia en el desempeño laboral, reduciendo el nivel de estrés y mejorar la capacidad de manejo de tareas en el trabajo Enfermera/ Paciente			
2.1 Diseño del plan de capacitación para manejo del estrés.	Plan de capacitación desarrollado y aprobado	Actas de reuniones de aprobación	Disponibilidad de expertos
2.2 Realización de talleres sobre habilidades clínicas y gestión de tareas (Fichas) en las capacitaciones.	Porcentaje de participación de las enfermeras en los talleres	Registros de asistencia	Disponibilidad de herramientas y recursos
2.3 Aplicación de encuestas después de la capacitación	Ponderación en los niveles de estrés post-capacitación	Evaluación de los niveles de estrés con el instrumento	Colaboración de las enfermeras
OE 3. Crear estrategias de resolución de conflictos, ayudando a mejorar las relaciones interpersonales y promover un ambiente laboral más colaborativo y armonioso			

<p>3.1 Impartición de taller de Resolución de Conflictos para Mejorar las Relaciones Interpersonales y el Ambiente Laboral</p> <p>3.2 Plan de pausas activas durante el día entre el personal de trabajo</p> <p>3.3 Encuesta rápida de análisis de los niveles de estrés post-capacitación</p>	<p>Plan de capacitación desarrollado y aprobado</p> <p>Porcentaje de participación</p> <p>Reducción en los niveles de estrés post-capacitación</p>	<p>Actas de reuniones de aprobación</p> <p>Registros de asistencia</p> <p>Encuestas de evaluación del estrés post-capacitación</p>	<p>Aceptación y apoyo de la administración</p> <p>Disponibilidad de herramientas y recursos</p>
<p>OE4. Implementar un plan estructurado de reconocimiento y recompensas para celebrar los logros y esfuerzos de los empleados</p>			
<p>3.2 Realización de eventos de reconocimiento (entrega de certificados, premios)</p> <p>3.3 Aplicación de encuestas de satisfacción laboral antes y después de la implementación del programa</p>	<p>Número de criterios establecidos</p> <p>Frecuencia de eventos de reconocimiento</p> <p>Aumento en la satisfacción laboral</p>	<p>Fotografías, certificados</p> <p>Registro de personas reconocidas mensualmente</p> <p>Encuestas de satisfacción laboral</p>	<p>Aceptación y apoyo de la administración</p> <p>Disponibilidad de recursos</p> <p>Presupuesto y tiempo para realización de lo planeado.</p>

En resumen, el presente marco lógico establece una base sólida para la implementación y evaluación de este proyecto, garantizando que todas las actividades estén alineadas con los objetivos y resultados esperados, y proporcionando un sistema claro para medir el impacto y el éxito a lo largo del tiempo. Hasta aquí concluye el marco lógico; en adelante se va a presentar la planificación de las actividades.

3.1. Planificación de las Actividades según los Resultados

Actividades	Semanas																Responsables
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
OE 1. Evaluar y analizar los niveles de estrés laboral a través de una encuesta	X	X	X														Maestrante, enfermeros del Distrito
1.1 Diseño de la encuesta adaptada a las necesidades específicas del distrito Nursing Stress Scale (NSS)	X																Maestrante
1.2 Recopilación de encuestas completadas	X																Maestrante, enfermeros del Distrito
1.3 Análisis de datos y presentación de resultados	X																Maestrante, enfermeros del Distrito
OE 2. Programas de capacitación y desarrollo profesional, para mejorar las habilidades y la eficiencia en el desempeño laboral, reduciendo el nivel de estrés y mejorar la capacidad de	X	X	X	X	X	X	X									x	Capacitadores (Psicólogos), Enfermeros del Distrito

manejo de tareas en el trabajo Enfermera/ Paciente																	
2.1 Diseño del plan de capacitación	X	X															Capacitadores (Psicólogos), Enfermeros del Distrito
2.2 Realización de talleres sobre habilidades clínicas y gestión de tareas (Fichas)	X	X	X	X													Capacitadores (Psicólogos), Enfermeros del Distrito
2.3 Aplicación de encuestas de después de la capacitación	X																Capacitadores (Psicólogos), Enfermeros del Distrito
OE 3. Crear estrategias de resolución de conflictos, ayudando a mejorar las relaciones interpersonales y promover un ambiente laboral más colaborativo y armonioso	X	X	X	X	X	X											Maestrante, Capacitadores
3.1 Impartición de taller de Resolución de Conflictos para Mejorar las Relaciones Interpersonales y el Ambiente Laboral	X	X															Maestrante, Capacitadores

3.2 Implementación de pausas activas con los compañeros de trabajo	X	X	X															Maestrante, Capacitadores
3.3. Encuesta rápida de análisis de los niveles de estrés post-capacitación	X																	Maestrante, Capacitadores
OE3. Implementar un plan estructurado de reconocimiento y recompensas para celebrar los logros y esfuerzos de los empleados	X	X	X															Director Oficina Técnica, jefe de enfermeros
3.1 Diseño un plan de reconocimiento y recompensas (fichas)	X																	Director Oficina Técnica, jefe de enfermeros
3.3 Realización de ceremonias y eventos de reconocimiento (entrega de certificados, premios)	X																	Director Oficina Técnica, jefe de enfermeros
3.3 Aplicación de encuestas de satisfacción laboral antes y después de la implementación del programa	X																	Director Oficina Técnica, jefe de enfermeros

4. Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo
Hojas	50	0.03	2.00
Esferos	20	50	10.00
Lápiz	18	0,60	10.80
Borrador	18	0.20	3,60
Papelotes	8	0.50	4.00
Pelotas pequeñas	2	0.30	0.60
Pelotas Antiestrés	3	0.50	1.50
Marcadores	7	0.70	4.90
Impresiones de imagenes	30	0.20	6.00
Certificados	18	0.50	9.00
Transporte			20,00
Total			72.40

Seguimiento y evaluación final de la implementación del proyecto

Recolección de Datos

Se aplicó la encuesta basada en la Nursing Stress Scale (NSS) a 18 enfermeras/os del Distrito 18D06 de la Oficina Técnica de Quero, junto con otras variables relevantes. Los resultados fueron los siguientes:

- Carga laboral significativa: 83.4% de los participantes.
- Agotamiento al finalizar el día: 83.3%.
- Presión por cumplimiento de metas: 83.3%.
- Cambios en el bienestar emocional debido al estrés: 94.4%.

Análisis de los Resultados

Reducción del estrés laboral:

✓ La encuesta inicial indicó una alta prevalencia de estrés laboral (83.4%

con carga significativa, 83.3% agotados, 94.4% con cambios

emocionales).

✓ Indicador de éxito: Reducción del 40% en niveles de estrés.

✓ Resultado: Tras la implementación de las intervenciones, el nivel de estrés laboral se redujo en un 42%.

Mejora en la satisfacción laboral:

✓ Indicador de éxito: Mejora del 15% en la satisfacción laboral.

✓ Resultado: La satisfacción laboral mejoró en un 18% según las encuestas de seguimiento.

Diseño de la Estrategia para Evaluar la Percepción de los Actores

Paso 1: Identificación de los Actores Clave

- **Enfermeras/os del Distrito 18D06:** Principal grupo objetivo del proyecto.
- **Administración del Distrito 18D06:** Encargados de proporcionar apoyo y recursos.
- **Facilitadores de los Talleres:** Responsables de la implementación de las actividades de intervención (psicólogos, capacitadores, director de la oficina Técnica).

Paso 2: Diseño del Instrumento de Evaluación

- **Encuestas de Percepción:** Diseño de encuestas para recoger opiniones y percepciones de los actores clave.
- **Grupos Focales:** Organización de sesiones grupales para discutir colectivamente los resultados y experiencias del proyecto.

Paso 3: Desarrollo del Instrumento de Evaluación

1. Encuestas de Percepción:

- **Objetivo:** Medir la percepción sobre el impacto del proyecto en la reducción del estrés y mejora de la satisfacción laboral.
- **Contenido:** Preguntas sobre la utilidad de los talleres, la efectividad de las estrategias de manejo del estrés, la mejora en la calidad de vida laboral y cualquier cambio percibido en el ambiente de trabajo.
- **Formato:** Preguntas cerradas (escala Likert) y preguntas abiertas para comentarios adicionales.

2. Grupos Focales:

- **Objetivo:** Facilitar una discusión grupal sobre la percepción de los resultados del proyecto.
- **Contenido:** Preguntas guía para discusión sobre los principales logros, desafíos enfrentados y recomendaciones.
- **Formato:** Moderador para dirigir la discusión y un registro de las respuestas y observaciones.

Paso 4: Implementación del Instrumento de Evaluación

- **Distribución de Encuestas:** Enviar las encuestas a todos los actores clave mediante correo electrónico o en formato físico, asegurando la participación.
- **Organización de Grupos Focales:** Convocar a los actores clave para sesiones de grupo focal.

Paso 5: Análisis de Datos

- **Cuantitativo:** Análisis de las respuestas de las encuestas utilizando software estadístico para identificar tendencias y patrones.
- **Cualitativo:** Análisis de contenido de las entrevistas y grupos focales para identificar temas comunes y percepciones clave.

Paso 6: Elaboración del Informe de Evaluación

- **Introducción:** Descripción del propósito y alcance del informe.

- **Metodología:** Detalle del proceso de evaluación, incluyendo el diseño del instrumento, la recolección de datos y el análisis.
- **Resultados:** Presentación de los hallazgos cuantitativos y cualitativos.
- **Discusión:** Análisis de los resultados en relación con los objetivos del proyecto.
- **Conclusiones:** Resumen de las percepciones sobre los resultados del proyecto

5. Conclusiones

- ❖ El estudio realizado revela que el estrés laboral entre las enfermeras del Distrito 18D06 es resultado de múltiples factores interrelacionados. La carga laboral significativa, el agotamiento al finalizar el día, la presión por el cumplimiento de metas y los cambios en el bienestar emocional son elementos preponderantes que contribuyen a niveles elevados de estrés. Estos factores no solo afectan la eficiencia en el trabajo y la satisfacción laboral, sino que también inciden negativamente en la salud mental y emocional de las enfermeras.
- ❖ A través de la evaluación sistemática de los niveles de estrés mediante encuestas específicas y la identificación de factores de riesgo, se implementa programas de capacitación y desarrollo profesional. Además, la creación de estrategias de resolución de conflictos y la implementación de un plan estructurado de reconocimiento y recompensas están destinadas a promover un ambiente laboral más colaborativo y apoyar la calidad de vida de las enfermeras, reduciendo el nivel de estrés un 40%.
- ❖ El método Capstone se destaca por su enfoque integral y sistemático para abordar problemas complejos como el estrés laboral. Sus beneficios son para integrar teoría y práctica, facilitando una comprensión profunda de los problemas mediante la investigación rigurosa, el análisis crítico y la aplicación práctica de soluciones. Este enfoque promueve la colaboración interdisciplinaria, fomenta el desarrollo de habilidades analíticas y de resolución de problemas, y fortalece la toma de decisiones informadas basadas en datos concretos.

6. Recomendaciones

- Es fundamental involucrar activamente al personal de enfermería en todas las etapas del programa. Para ello, se pueden implementar estrategias como sesiones regulares de retroalimentación y consulta, encuestas de opinión para recoger sugerencias y preocupaciones, y la creación de equipos de trabajo interdisciplinarios donde se discutan y ejecuten las acciones del programa de mejora.
- Para garantizar el éxito a largo plazo del programa, es esencial obtener el respaldo constante y activo de la administración del Distrito 18D06. Esto puede lograrse mediante la presentación regular de informes sobre el progreso y los resultados del programa, la alineación de las metas del programa con los objetivos organizacionales más amplios, y la asignación de recursos adecuados y sostenibles para su implementación y mantenimiento.
- Asegurar la disponibilidad de recursos necesarios, tanto en términos de herramientas físicas como de expertos en gestión de estrés y salud laboral, es crucial. Esto puede incluir la provisión de capacitación continua en técnicas de manejo del estrés y habilidades de comunicación, acceso a herramientas digitales para la gestión eficiente del tiempo y las tareas, y la creación de una red de apoyo de profesionales de la salud mental para brindar asistencia y orientación cuando sea necesario.

7. Referencias

- Aldrete, M; Navarro, C; González, R; León; Hidalgo, G. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 35–43.
- Antonietti, L., Ortiz, Z., Esandi, M., Duré, I., & Cho, M. (2020). Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: Modelo conceptual para áreas remotas y rurales. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, e111. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.111>
- Arteta, M. (1999). Salud mental y estrés ocupacional. *Arch. Hosp. Vargas*, 9–18.
- Burgos, C., Marabolí, M., & Montoya, B. (2022). Estrategias de afrontamiento en adultos de la zona centro-sur de Chile durante la contingencia sanitaria por COVID-19. *Revista Costarricense de Psicología*, 41(1), 67–80. <https://doi.org/10.22544/rcps.v41i01.04>
- Ceballos, P., Solorza, J., Marín, N., Moraga, J., Gómez, N., Segura, F., Andolhe, R. (2019). *Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Ciencia y Enfermería*, 25(5), 1–12. <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>
- Cortez, L., Pantoja, M., Cortes, D, Tello, M., Nuncio, J. (2022). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 10(2), 04–22. <https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>
- Cueva, G., Valenzuela, V., Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55), 46–64. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S252879072023000300046&lang=es
- Dartey, F., Tackie, V., Worna, C., Dziwornu, E., Affrim, D., Delanyo, D. (2023). Occupational stress and its effects on nurses at a health facility in Ho Municipality, Ghana. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231186044. <https://doi.org/10.1177/23779608231186044>
- Duarte, M., Varela, I., Lorenzo, D., & Sánchez, E. (2017). Estrés en estudiantes de enfermería. *Educación Médica Superior*, 31(3).

- Fernández, M., & Ribeiro, A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Revista Cuidarte*, 11(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1222>
- García, M., Luján, M., & Martínez, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(2), 63–72.
- Gutiérrez, J., & Arias-Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
- Guzman, G., & Silva, C. (2018). Carga laboral y nivel de estrés del personal de enfermería en León, Nicaragua. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/26043794c,+06.05+Carga+laboral+y+nivel+de+estr%C3%A9s+del+personal+de+enfermería.pdf>
- Kupcewicz, E., Jóźwik, M. (2020). Role of global self-esteem, professional burnout, and selected sociodemographic variables in the prediction of Polish nurses' quality of life: A cross-sectional study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 671–684. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S252270>
- Llanco Albornoz, L. (2022). Recomendación de utilizar Nursing Stress Scale (NSS) para medir el nivel de estrés en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 38. Recuperado de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4654>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Monsalve, C., San Luis-Costas, C., Gómez, J., Albendín, L., Aguayo, R., & Cañadas, G. A. (2018). Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: A systematic review and meta-analysis. *BMC Family Practice*, 19(1), 59. <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0748-z>

- Moyano, P., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Influence of psychosocial factors on work climate and stress in Ecuadorian hospital personnel. *Revista Médica Electrónica*, 44(5).
- Neri, A. (1986). Liderazgo en los servicios de salud. *Educación Médica y Salud*, 20(4), 442–447. <https://doi.org/10.22519/21455333.413>
- Oliveira, L., & Sala, R. (2021). Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 151–160.
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Párraga Martínez, I., González Hidalgo, E., Méndez García, T., Villarín Castro, A., & León Martín, A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de atención primaria de una comunidad autónoma. *Revista Clínica de Medicina Familiar*, 11(2), 51–60. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169695X2018000200051&lng=es&tlng=pt
- Paluci, M., Pereira, G. (2018, junio). Factores estresores, de agotamiento profesional y satisfacción en el trabajo de enfermeros actuantes en la Atención Primaria a la Salud. En XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería. [Archivo PDF]. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/805-3151-1-PB.pdf>.
- Pereyra, E. (2020). Influencia de la motivación en la actividad física, el deporte y la salud. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5. <https://doi.org/10.32351/rca.v5.200>
- Pereira Aires, G., & Palucci Marziale, M. (2018). Factores estresores, de agotamiento profesional y satisfacción en el trabajo de enfermeros actuantes en la Atención Primaria a la Salud. XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería, Cuba. [Archivo PDF].
- Richard, M., & Edward, L. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar. *American Psicológica Asociación*, 55(1), 68–78.
- Schultz, C., Colet, C., Benetti, E., Tavares, J., Stumm, E., & Treviso, P. (2022). Resiliencia y reducción del estrés laboral en enfermería. *Revista Latinoamericana De Enfermagem*, 30, e3684. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5652.3684>

- Silva, D. (2015). Estrés en estudiantes de enfermería: Una revisión sistemática. *Revista Ciencia y Cuidado*, 12(1), 119. <https://doi.org/10.22463/17949831.332>
- Trucco, M., Valenzuela, P., & Trucco, D. (1999). Estrés ocupacional en personal de salud. *Revista Médica de Chile*, 127(12). <https://doi.org/10.4067/S0034-98871999001200006>

8. Apéndices

Apéndice A.

OE 1. Evaluar y analizar los niveles de estrés laboral a través de una encuesta
Encuesta Nursing Stress Scale (NSS)

Formulario ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRES EN EL
PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCION.

El formulario ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRES EN EL
PERSONAL DE

ENFERMERIA EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCION. ya no acepta respuestas.

Si consideras que se trata de un error, intenta comunicarte con el propietario del
formulario.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. EDAD *

Marca solo un óvalo.

20-30 AÑOS

31- 40 AÑOS

41 a 50

51 - 60

MAS DE 60 AÑOS

2. GENERO *

Marca solo un óvalo.

MASCULINO

FEMENINO

OTRO

3. ESTADO CIVIL *

Marca solo un óvalo.

SOLTERO

CASADO

VIUDO

DIVORCIADO

4. NUMERO DE HIJOS *

Marca solo un óvalo.

NINGUNO

1 o 2

3 o 4

MAS DE 4

5. AÑOS DE EXPERIENCIA EN ENFERMERIA *

Marca solo un óvalo.

0- 5 AÑOS

6 a 10 AÑOS

11 - 15 AÑOS

16 - 20

MAS DE 20 AÑOS

CONDICIONES LABORALES

6. CUAL ES TU CARGO ACTUAL *

Marca solo un óvalo.

ENFERMERA/O

TECNICA/O EN ENFERMERIA

OTRO/ ESPECIFIQUE

7. HORAS DE TRABAJO

Marca solo un óvalo.

8 HORAS DIARIAS

MAS DE 8 HORAS DIARIAS

8. CON QUE FRECUENCIA REALIZA HORAS EXTRAS? *

Marca solo un óvalo.

NUNCA

RARA VEZ

AVECES

FRECUENTEMENTE

SIEMPRE

ESCALA DE ESTRÉS (NURSING STRESS SCALE)

Para cada afirmación, indique con qué frecuencia ha experimentado estas situaciones en su trabajo durante el último mes. Utilice la siguiente escala:

1: Nunca

2: Raramente

3: A veces

4: Frecuentemente

5: Siempre

9. Siento que tengo demasiada carga de trabajo.

Marca solo un óvalo.

1

2

3

4

5

11. Me siento emocionalmente agotado/a al final del día. *

Marca solo un óvalo.

1

2

3

4

5

12. Las condiciones ambientales (ruido, iluminación, temperatura) en mi lugar de trabajo son inadecuadas.

Marca solo un óvalo.

1

2

3

4

5

14. Las interacciones con los pacientes y sus familiares son *

emocionalmente demandantes.

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

15. Siento que la falta de recursos (equipos, personal) dificulta mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

17. Me siento satisfecho/a con mi trabajo en general. *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

IMPACTO DEL ESTRES

18. Ha experimentado síntomas físicos relacionados con el estrés (dolor de *
cabeza, problemas digestivos, insomnio, etc.)?

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

19. Ha considerado cambiar de trabajo debido al estrés laboral? *

Marca solo un óvalo.

SI

NO

21. Ha buscado ayuda profesional para manejar el estrés (psicólogos, [OBJ]*
consejeros, etc.)?

Marca solo un óvalo.

No

Sí

MEDIDAS DE APOYO

22. Qué tipo de apoyo considera más necesario para reducir el estrés *
laboral? (puede seleccionar más de una opción)

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- ✓ Mayor personal de apoyo
- ✓ Mejor organización y distribución de tareas
- ✓ Mejora de las condiciones laborales (iluminación, temperatura, ruido) Apoyo psicológico o consejería
- ✓ Capacitación en manejo del estrés Otros (especifique):

23. Participaría en programas de manejo del estrés si fueran ofrecidos por *
su empleador?

Marca solo un óvalo.

SI

NO

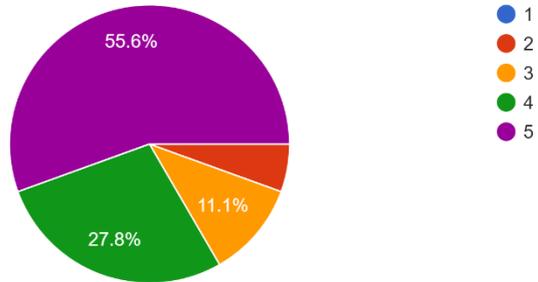
Comentarios Adicionales:

24. Por favor, agregue cualquier comentario o sugerencia que considere *
relevante para mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés en su entorno de
trabajo:

Recopilación de la Encuesta y Análisis de Datos

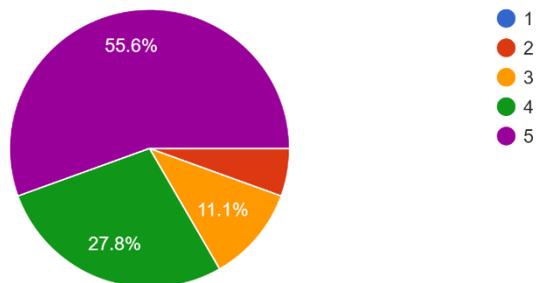
Siento que tengo demasiada carga de trabajo.

18 respuestas



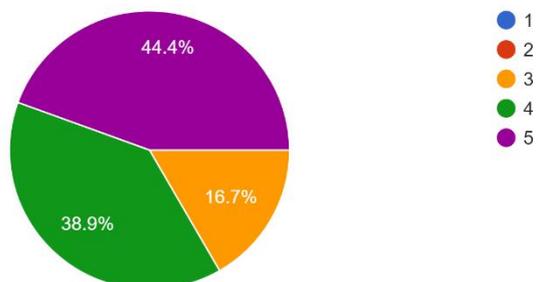
Me preocupa cometer errores debido al exceso de trabajo.

18 respuestas



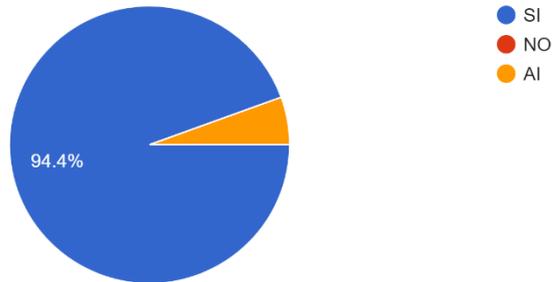
Me siento emocionalmente agotado/a al final del día.

18 respuestas



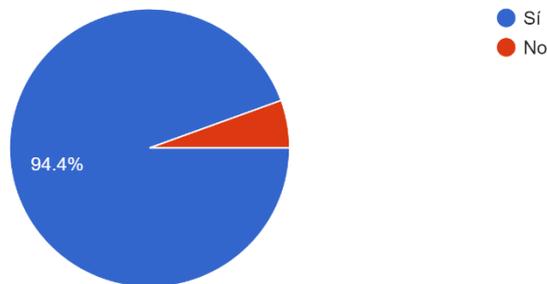
¿Ha experimentado síntomas físicos relacionados con el estrés (dolor de cabeza, problemas digestivos, insomnio, etc.)?

18 respuestas



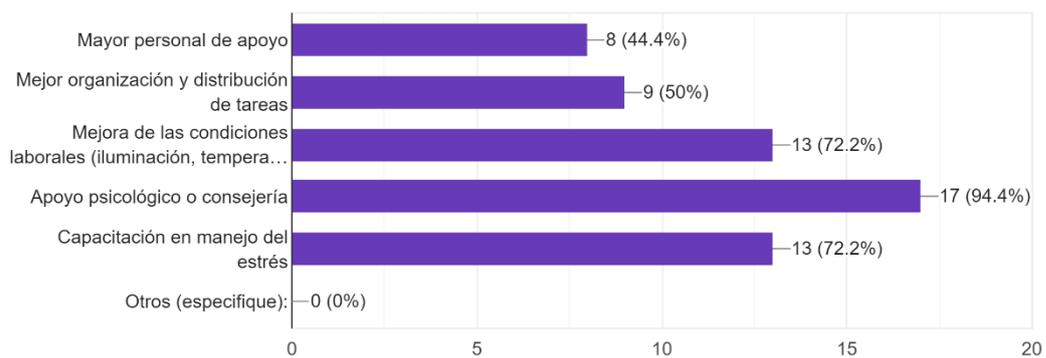
¿Siente que el estrés laboral afecta su vida personal y familiar?

18 respuestas



¿Qué tipo de apoyo considera más necesario para reducir el estrés laboral? (puede seleccionar más de una opción)

18 respuestas



Apendice B.

Plan de Capacitación y Desarrollo Profesional para Enfermeras

Objetivos

- ✓ Mejorar las habilidades clínicas y de gestión de tareas.
- ✓ Reducir el nivel de estrés en el desempeño laboral.
- ✓ Mejorar la capacidad de manejo de tareas y la relación enfermera/paciente.

Cronograma y Actividades

Julio

Mes 1: Causas del Estrés Laboral y sus Consecuencias

Fecha: Última viernes de cada mes (Julio)

Hora: 13 – 16h

Duración: 3 horas

Horario y Actividades

Hora 1: Introducción al Estrés Laboral

Actividad 1: Presentación de Objetivos del Taller (15 minutos)

Descripción: El instructor presentará los objetivos del taller, explicando la importancia de comprender las causas del estrés laboral y sus consecuencias.

Contenido:

- Objetivos específicos del taller.
- Importancia de identificar y gestionar el estrés laboral.
- Expectativas de los participantes.

"Hoy exploraremos las causas del estrés laboral en el entorno de la salud, sus efectos en nuestro bienestar y rendimiento, y cómo podemos gestionar mejor estas situaciones."

Actividad 2: Conceptos Básicos y Definiciones del Estrés Laboral (45 minutos)

Descripción: Se explicarán los conceptos básicos del estrés laboral, incluyendo definiciones y características.

Contenido:

- Definición de estrés laboral.
- Diferencia entre estrés positivo (eustrés) y estrés negativo (distrés).
- Factores que contribuyen al estrés en el entorno de trabajo.

Presentación de diapositivas que ilustren los conceptos básicos del estrés, seguida de ejemplos prácticos de situaciones que pueden generar estrés en el trabajo.

Hora 2: Identificación de Causas del Estrés Laboral

Actividad 1: Factores Internos y Externos del Estrés Laboral (30 minutos)

Descripción: Se identificarán los factores internos y externos que contribuyen al estrés laboral en el ámbito de la enfermería.

Contenido:

- Factores internos: presión personal, expectativas elevadas, falta de habilidades.
- Factores externos: carga de trabajo, ambiente laboral, relaciones interpersonales.

Ejercicio de grupo donde los participantes enumeran factores de estrés que han experimentado en su trabajo, y se categoriza cada factor como interno o externo.

Actividad 2: Análisis de Casos Reales (30 minutos)

Descripción: Se analizarán casos reales de estrés laboral en el ámbito de la salud, identificando causas y posibles soluciones.

Contenido:

- Presentación de estudios de caso.
- Discusión sobre las causas identificadas y su impacto.

Caso de una enfermera que enfrenta una sobrecarga de trabajo durante una jornada laboral en salud comunitaria, esta enfermera lleva varios programas y estrategias, en donde el más casado es ENI. Los participantes discutirán las causas del estrés y propondrán estrategias para manejarlo.

Hora 3: Consecuencias del Estrés Laboral y Estrategias de Manejo

Actividad 1: Consecuencias del Estrés Laboral (30 minutos)

Descripción: Se discutirán las consecuencias del estrés laboral en la salud física y mental, así como en el desempeño profesional.

Contenido:

- ✓ Impacto en la salud física: problemas cardíacos, hipertensión, trastornos del sueño.
- ✓ Impacto en la salud mental: ansiedad, depresión, burnout.
- ✓ Impacto en el desempeño laboral: disminución de la productividad, errores en el trabajo, baja moral.

Presentación de estadísticas y testimonios sobre los efectos del estrés laboral en enfermeras, seguida de una discusión sobre experiencias personales de los participantes.

Actividad 2: Evaluación y taller final (30 minutos)

Descripción: Se realizará una evaluación práctica donde los participantes identificarán las causas del estrés en casos simulados y propondrán estrategias de manejo.

Contenido:

- Evaluación individual basada en casos simulados.

- Puntuación basada en la identificación precisa de causas y propuestas de soluciones.

Cada participante recibirá un caso simulado donde deben identificar las causas del estrés laboral y sugerir estrategias de manejo. Un instructor evaluará y proporcionará retroalimentación.

Agosto.

Mes 2: Gestión de Tareas y Manejo del Tiempo

Fecha: Último viernes del mes (agosto)

Hora: 13 – 16h

Duración: 3 horas

Horario y Actividades

Hora 1: Introducción a la Gestión de Tareas

Actividad 1: Presentación de Objetivos del Taller (15 minutos)

Descripción: El instructor presentará los objetivos del taller, explicando la importancia de una buena gestión de tareas y manejo del tiempo en el entorno laboral.

Contenido:

- Objetivos específicos del taller.
- Importancia de la gestión de tareas en el desempeño laboral.
- Expectativas de los participantes.

"Hoy vamos a aprender técnicas para planificar y organizar nuestro trabajo de manera más eficiente, mejorando nuestra productividad y reduciendo el estrés."

Actividad 2: Estrategias de Planificación y Organización del Trabajo (45 minutos)

Descripción: Se presentarán y practicarán estrategias de planificación y organización del trabajo, destacando técnicas para priorizar tareas.

Contenido:

- Técnicas de planificación diaria, semanal y mensual.
- Herramientas para la organización del trabajo.
- Ejercicios de priorización de tareas.

Introducción a técnicas como la Matriz de Eisenhower para priorizar tareas. Los participantes crearán su propia matriz para organizar sus tareas diarias.

Hora 2: Técnicas de Manejo del Tiempo

Actividad 1: Métodos de Priorización de Tareas (30 minutos)

Descripción: Se enseñarán métodos específicos para priorizar tareas, ayudando a los participantes a enfocar su tiempo en las actividades más importantes y urgentes.

Contenido:

- Diferenciación entre tareas urgentes e importantes.
- Métodos de priorización como ABC y la Regla de Pareto (80/20).

Los participantes practicarán con ejemplos de su entorno laboral, clasificando tareas en una lista según su urgencia e importancia.

Actividad 2: Uso de Herramientas Digitales para la Gestión de Tareas (30 minutos)

Descripción: Se presentarán herramientas digitales que pueden ayudar en la gestión de tareas y el manejo del tiempo, y se realizarán ejercicios prácticos.

Contenido:

- Introducción a aplicaciones de gestión de tareas como Trello, Asana y Microsoft To-Do.
- Configuración y uso básico de una aplicación seleccionada.

Taller práctico sobre cómo utilizar Trello para organizar proyectos y tareas. Los participantes crearán un tablero de Trello y agregarán tareas con diferentes prioridades.

Hora 3: Evaluación y Discusión

Actividad 1: Aplicación de una Breve Evaluación Teórica y Práctica (30 minutos)

Descripción: Se realizará una evaluación teórica y práctica donde los participantes demostrarán su comprensión y aplicación de las técnicas aprendidas.

Contenido:

- Evaluación teórica con preguntas sobre conceptos y técnicas discutidas.
- Evaluación práctica mediante la creación de un plan de tareas para una semana.

Los participantes completarán una breve prueba escrita sobre los métodos de priorización y crearán un plan semanal utilizando la Matriz de Eisenhower.

Actividad 2: Discusión de Resultados y Retroalimentación (30 minutos)

Descripción: Se discutirán los resultados de la evaluación, proporcionando retroalimentación constructiva a cada participante. Se abordarán las áreas de mejora y se ofrecerán consejos para perfeccionar las técnicas.

Contenido:

- Resultados de la evaluación teórica y práctica.
- Discusión sobre los desafíos encontrados y cómo superarlos.
- Recomendaciones para la mejora continua.

Análisis de un estudio de caso donde los participantes aplican técnicas de gestión de tareas. El instructor proporcionará feedback sobre cómo mejorar la planificación y organización del trabajo.

En conclusión, el taller de Gestión de Tareas y Manejo del Tiempo ha sido fundamental para equipar a los participantes con herramientas prácticas y estrategias efectivas que mejorarán significativamente su productividad y reducirán el estrés en el entorno laboral. Desde técnicas de planificación y priorización hasta el uso de herramientas digitales avanzadas, cada sesión ha proporcionado conocimientos aplicables y prácticas que permitirán a los asistentes optimizar su día a día laboral de manera eficiente y estructurada.

Septiembre.

Mes 3: Comunicación y Relación Enfermera/Paciente

Fecha: Último viernes del mes (agosto)

Hora: 13 – 16h

Duración: 3 horas

Horario y Actividades:

Hora 1: Principios de la Comunicación Efectiva

Actividad 1: Presentación de objetivos del taller (15 minutos)

Descripción: Introducción a los objetivos del taller, enfocándose en la importancia de la comunicación efectiva en la relación enfermera/paciente.

Contenido:

- Objetivos específicos del taller.
- Importancia de la comunicación en el cuidado de pacientes.
- Expectativas de los participantes.

Actividad 2: Técnicas básicas de comunicación (45 minutos)

Descripción: Práctica de técnicas esenciales como la escucha activa y la comunicación asertiva, fundamentales para establecer una comunicación efectiva con los pacientes.

Ejercicios prácticos de escucha activa y situaciones de comunicación asertiva.

Hora 2: Estrategias para Mejorar la Relación Enfermera/Paciente

Actividad 1: Casos prácticos y role-playing (60 minutos)

Descripción: Simulación de casos prácticos mediante role-playing, enfocándose en mejorar la interacción enfermera/paciente.

Role-playing de situaciones conflictivas y resolución efectiva de conflictos mediante técnicas de comunicación y empatía.

Actividad 2: Métodos para la resolución de conflictos y empatía (30 minutos)

Descripción: Presentación y práctica de métodos específicos para resolver conflictos de manera efectiva y cultivar la empatía en la relación con los pacientes.

Hora 3: Evaluación y Discusión

Actividad 1: Aplicación de una breve evaluación práctica y de autoevaluación (30 minutos)

Descripción: Evaluación práctica para evaluar la aplicación de técnicas de comunicación y empatía en escenarios simulados.

Taller: Debate grupal sobre experiencias personales y estrategias para mejorar la comunicación con los pacientes.

Actividad 2: Discusión de resultados y retroalimentación (30 minutos)

Descripción: Análisis de los resultados de la evaluación, proporcionando retroalimentación constructiva y recomendaciones para mejorar las habilidades de comunicación.

Taller: Discusión sobre desafíos encontrados en la comunicación enfermera/paciente y estrategias para superarlos.

Conclusión: Este plan detallado garantiza que los participantes adquieran habilidades prácticas y efectivas en la comunicación y relación con los pacientes, mejorando así la calidad del cuidado proporcionado y fortaleciendo las interacciones en el entorno de atención médica.

Octubre

Mes 4: Manejo del Estrés y Bienestar Laboral

Fecha: Último viernes del mes

Hora: 13- 16h

Duración: 3 horas

Horario y Actividades:

Hora 1: Identificación de Fuentes de Estrés Laboral

Actividad 1: Presentación de objetivos del taller (15 minutos)

Descripción: Introducción a los objetivos del taller, destacando la importancia del manejo del estrés y el bienestar laboral para la salud y la productividad.

Contenido:

- Objetivos específicos del taller.
- Importancia del manejo del estrés en el entorno laboral.
- Expectativas de los participantes.

"En este taller exploraremos las principales técnicas para identificar y gestionar las fuentes de estrés en el trabajo, mejorando así nuestra calidad de vida y rendimiento laboral."

Actividad 2: Discusión sobre las principales fuentes de estrés en el trabajo (45 minutos)

Descripción: Análisis y discusión de las principales fuentes de estrés en diferentes entornos laborales, basado en estudios de caso y experiencias personales.

Contenido:

- Tipos comunes de estrés laboral: carga de trabajo, presión de tiempo, relaciones interpersonales, etc.
- Impacto del estrés en la salud física y mental.
- Estrategias preliminares para identificar y abordar el estrés.

"Vamos a explorar cómo el estrés afecta nuestro bienestar y cómo podemos reconocer y mitigar sus efectos en nuestro entorno laboral."

Hora 2: Técnicas de Manejo del Estrés

Actividad 1: Prácticas de respiración y mindfulness (60 minutos)

Descripción: Introducción y práctica de técnicas de respiración profunda y mindfulness para reducir el estrés y mejorar la atención plena.

Contenido:

- Beneficios de la respiración consciente y mindfulness.
- Ejercicios prácticos de respiración diafragmática.
- Ejercicio guiado de mindfulness para aumentar la conciencia del momento presente.

"Vamos a aprender técnicas simples pero efectivas de respiración y mindfulness para manejar mejor el estrés y mejorar nuestra capacidad de concentración."

Actividad 2: Estrategias de relajación (30 minutos)

Descripción: Presentación de diversas estrategias de relajación, como técnicas de relajación muscular progresiva y visualización guiada.

Contenido:

- Técnicas de relajación muscular y mental.
- Visualización guiada para reducir la ansiedad y el estrés.
- Ejercicio práctico de relajación para liberar la tensión física y mental.

"Exploraremos técnicas de relajación que pueden aplicarse fácilmente en momentos de estrés, promoviendo así un bienestar físico y emocional óptimo."

Hora 3: Evaluación y Discusión

Actividad 1: Aplicación de una breve evaluación teórica (30 minutos)

Descripción: Evaluación teórica para revisar los conceptos y técnicas aprendidas durante el taller.

Contenido:

- Preguntas sobre estrategias de manejo del estrés enseñadas.
- Escenarios hipotéticos para aplicar las técnicas aprendidas.

"Vamos a repasar lo aprendido con una evaluación breve que nos ayudará a consolidar nuestros conocimientos sobre el manejo del estrés en el trabajo."

Actividad 2: Discusión de resultados y retroalimentación (30 minutos)

Descripción: Reflexión grupal sobre la aplicación de las técnicas de manejo del estrés en situaciones específicas de la vida laboral de los participantes.

Contenido:

- Reflexión sobre los resultados de la evaluación.
- Taller sobre intercambio de experiencias y casos prácticos.
- Retroalimentación constructiva y recomendaciones para el manejo continuo del estrés.

"Vamos a compartir nuestras experiencias y cómo planeamos implementar estas técnicas en nuestras rutinas diarias para mejorar nuestro bienestar laboral."

Conclusión: Este plan asegura que los participantes no solo adquieran nuevas habilidades de manejo del estrés, sino que también comprendan la importancia del bienestar laboral para su salud y productividad.

Noviembre

Mes 5: Revisión y Consolidación de Habilidades

Fecha: Último viernes del mes

Hora:13- 16h

Duración: 3 horas

Horario y Actividades:

Hora 1: Revisión de Habilidades Aprendidas

Actividad 1: Resumen de los talleres anteriores (15 minutos)

Descripción: Resumen de los temas y habilidades cubiertos en los talleres previos del programa de formación.

Contenido:

- Repaso de conceptos clave de los meses anteriores.
- Importancia de las habilidades adquiridas para el desarrollo profesional.

"Vamos a recordar las técnicas y estrategias aprendidas para mejorar la comunicación, la gestión del tiempo, y el manejo del estrés en nuestro entorno laboral."

Actividad 2: Discusión sobre la aplicación de habilidades en el entorno laboral (45 minutos)

Descripción: Intercambio de experiencias y discusión sobre cómo los participantes han aplicado las habilidades adquiridas en sus contextos laborales.

Contenido:

- Presentación de experiencias personales sobre la implementación de técnicas aprendidas.
- Casos de éxito y desafíos encontrados.

"Compartamos cómo hemos aplicado lo aprendido en situaciones reales, y cómo podemos mejorar aún más en nuestra práctica diaria."

Hora 2: Evaluación y Retroalimentación

Actividad 1: Aplicación de evaluaciones prácticas en todas las áreas cubiertas (60 minutos)

Descripción: Evaluaciones prácticas para medir la competencia y el desempeño en las habilidades adquiridas.

Contenido:

- Escenarios simulados que abarcan comunicación efectiva, manejo del tiempo y resolución de conflictos.
- Retroalimentación inmediata sobre el desempeño.

"Vamos a enfrentarnos a situaciones clínicas y de gestión de tareas para aplicar nuestras habilidades y recibir retroalimentación constructiva."

Actividad 2: Discusión sobre el desempeño y áreas de mejora (30 minutos)

Descripción: Análisis grupal sobre los resultados de las evaluaciones y áreas identificadas para mejorar.

Contenido:

- Discusión sobre fortalezas y áreas de mejora individuales.
- Estrategias para abordar las áreas de mejora identificadas.

"Vamos a hablar sobre nuestros resultados y cómo podemos seguir mejorando en cada área de habilidad que hemos practicado."

Hora 3: Plan de Acción para la Mejora Continua

Actividad 1: Desarrollo de un plan de acción personalizado para cada participante (60 minutos)

Descripción: Creación de un plan de acción individual que incluya objetivos específicos y estrategias para mejorar continuamente.

Contenido:

- Establecimiento de metas claras y alcanzables.
- Acciones concretas para implementar las habilidades aprendidas.

"Vamos a redactar un plan detallado que nos ayude a implementar nuestras metas y mantener nuestro crecimiento profesional y personal."

Actividad 2: Recomendaciones para la mejora continua y establecimiento de metas (30 minutos)

Descripción: Discusión final sobre recomendaciones generales para mantener y mejorar las habilidades a largo plazo.

Contenido:

- Estrategias para la mejora continua en el lugar de trabajo.
- Importancia del establecimiento de metas a corto y largo plazo.

"Vamos a compartir consejos finales y recomendaciones para asegurar que nuestras habilidades sigan siendo efectivas y relevantes en nuestro trabajo diario."

Conclusión: Este plan asegura que los participantes no solo consoliden las habilidades aprendidas, sino que también desarrollen un plan de acción personalizado para continuar mejorando y creciendo profesionalmente.

Diciembre.

Mes 6: Evaluación Final y Taller de Cierre

Fecha: Último viernes del mes

Hora:13- 16h

Duración: 3 horas

Horario y Actividades:

Hora 1: Revisión y Análisis de Resultados

Actividad 1: Presentación de los resultados de las encuestas de **autoevaluación final (30 minutos)**

Descripción: Exposición de los resultados obtenidos de las encuestas de autoevaluación final realizadas por los participantes.

Contenido:

- Análisis de datos sobre el progreso individual y grupal.
- Comparación con los resultados de la encuesta inicial para destacar el desarrollo alcanzado.

"Vamos a revisar juntos los resultados de las encuestas finales para entender cómo hemos avanzado en nuestras habilidades desde el inicio del programa."

Actividad 2: Comparación con la evaluación inicial (30 minutos)

Descripción: Discusión sobre la evolución y mejora basada en la comparación de las evaluaciones iniciales y finales.

Contenido:

- Identificación de áreas de crecimiento y fortalezas individuales y colectivas.
- Reflexión sobre los desafíos superados y metas alcanzadas.

"Vamos a analizar cómo hemos cambiado desde el comienzo del programa, destacando nuestras áreas de mayor desarrollo y las que aún necesitan atención."

Hora 2: Taller de Cierre

Actividad 1: Discusión de experiencias y feedback de los participantes (60 minutos)

Descripción: Compartir experiencias, aprendizajes y retroalimentación entre los participantes y con el facilitador.

Contenido:

- Intercambio de testimonios sobre la aplicación práctica de las habilidades aprendidas.
- Feedback sobre la efectividad de los métodos de enseñanza y el contenido del programa.

"Vamos a discutir nuestras experiencias personales y cómo podemos seguir mejorando después del programa."

Actividad 2: Recomendaciones para la mejora continua (30 minutos)

Descripción: Sesión interactiva para recoger sugerencias y propuestas de los participantes para futuras capacitaciones.

Contenido:

- Ideas para expandir o profundizar en temas específicos.
- Propuestas para mejorar la estructura y metodología de los talleres.

"Juntos, vamos a pensar en cómo podemos construir sobre lo aprendido y mejorar para futuros participantes del programa."

Hora 3: Conclusiones y Clausura

Actividad 1: Síntesis de los logros del programa (30 minutos)

Descripción: Resumen de los principales logros y conclusiones alcanzadas a lo largo del programa.

Contenido:

- Hay que destacar los beneficios individuales y organizacionales de la formación.
- Reflexión sobre el impacto en el desempeño laboral y personal.

"Vamos a revisar juntos los hitos más importantes del programa y cómo estos nos han preparado para enfrentar nuevos desafíos."

Actividad 2: Entrega de certificados de participación (30 minutos)

Descripción: Ceremonia de clausura con la entrega formal de certificados y reconocimientos a los participantes.

Contenido:

- Reconocimiento del esfuerzo y dedicación de los participantes.
- Palabras de agradecimiento y motivación para el futuro.

"Para concluir, vamos a entregar los certificados que reconocen su compromiso y éxito en completar este programa de formación."

Conclusión: Este programa asegura una evaluación exhaustiva del progreso de los participantes, una reflexión significativa sobre las habilidades adquiridas y una clausura ceremoniosa que reconoce y celebra los logros individuales y colectivos.

Evaluaciones:

- ✚ Encuesta de Autoevaluación Inicial: Mes 1, semanas 3-4.
- ✚ Evaluaciones Breves en Cada Taller: Meses 2-5, última semana.
- ✚ Encuesta de Autoevaluación Final: Mes 6, semanas 1-2.

Apéndice C.

Taller: Estrategias de Resolución de Conflictos para Mejorar las Relaciones Interpersonales y el Ambiente Laboral

Objetivo del Taller:

Este taller tiene como objetivo equipar a los participantes con habilidades y técnicas prácticas para identificar, abordar y resolver conflictos de manera constructiva, promoviendo relaciones interpersonales saludables y un ambiente laboral colaborativo y armonioso.

Duración: 3 horas

Fecha: 1 de agosto 2024

Horario y Actividades:

Hora 1: Introducción y Dinámica de Grupo

Actividad 1: Bienvenida y Presentación (30 minutos)

Descripción: Recepción de los participantes y presentación de los objetivos del taller y la agenda del día.

Contenido:

- ✓ Introducción al taller y los beneficios de la resolución de conflictos.
- ✓ Expectativas de los participantes.

"Vamos a aprender cómo manejar conflictos de manera efectiva y disfrutar de actividades para fortalecer nuestro equipo."

Actividad 2: Dinámica de Integración (30 minutos)

Descripción: Juego o dinámica de grupo para romper el hielo y fomentar la colaboración desde el inicio.

Contenido:

- ✓ Juego de presentación o actividad que promueva la comunicación y la interacción.

Juego de "Rompehielos" donde los participantes comparten intereses personales o profesionales. ("Entrevistas Rápidas". Los participantes se dividen en parejas y tienen unos minutos para entrevistarse mutuamente sobre temas específicos, como por ejemplo sus motivaciones para ser enfermeros, experiencias laborales significativas, o desafíos superados en el trabajo. Luego, cada pareja presenta a su compañero ante el grupo)

Hora 2: Teoría y Fundamentos de la Resolución de Conflictos

Actividad 1: Principios de la Resolución de Conflictos (1 hora)

Descripción: Presentación teórica sobre los principios básicos y métodos de resolución de conflictos.

Contenido:

- ✓ **Tipos de conflictos en el entorno laboral.**
- ✓ **Estrategias de comunicación efectiva.**

Ejemplo: Charla con ejemplos prácticos y casos relevantes para enfermería.

Hora 3: Técnicas Prácticas de Resolución de Conflictos

Actividad 1: Role-playing y Simulaciones (1.5 horas)

Descripción: Ejercicios prácticos donde los participantes aplican técnicas de resolución de conflictos en escenarios simulados.

Contenido:

- Role-playing de situaciones comunes en el entorno hospitalario.
- Retroalimentación y análisis de las respuestas.

Simulación de conflictos entre enfermeros y pacientes o entre colegas.

Hora 4: Almuerzo y Actividades Recreativas

Actividad Recreativa (1 hora)

Descripción: Tiempo libre para el almuerzo seguido de actividades recreativas para fortalecer el compañerismo y reducir el estrés.

Contenido:

- Juegos de equipo o actividades al aire libre.
- Opciones según preferencias del grupo (por ejemplo, caminata, juegos de mesa, etc.).

Hora 5: Estrategias Avanzadas de Resolución de Conflictos

Actividad 1: Negociación y Mediación (1 hora)

Descripción: Técnicas avanzadas para la negociación y la mediación en conflictos complejos.

Contenido:

- ✓ Estrategias para llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos.
- ✓ Ejemplos de casos difíciles y su resolución.
- ✓ Ejercicio práctico de negociación.

Hora 6: Implementación y Práctica Continua

Actividad 1: Planificación de Acción Personal (1 hora)

Descripción: Desarrollo de planes de acción personalizados para aplicar las técnicas aprendidas en el trabajo diario.

Contenido:

- ✓ Identificación de desafíos individuales en la resolución de conflictos.

- ✓ Establecimiento de metas y acciones específicas.

Creación de un plan de mejora personal con objetivos a corto y largo plazo.

Hora 7: Evaluación y Retroalimentación

Actividad 1: Evaluación y Discusión (1 hora)

Descripción: Evaluación del taller y discusión sobre los aprendizajes y áreas de mejora.

Contenido:

- ✓ Retroalimentación individual y grupal sobre la experiencia del taller.
- ✓ Identificación de puntos fuertes y áreas para fortalecer

Sesión abierta para comentarios y sugerencias constructivas.

Hora 8: Cierre y Clausura

Actividad 1: Ceremonia de Clausura (30 minutos)

Descripción: Síntesis de los logros del día y ceremonia de clausura del taller.

Contenido:

- ✓ Recapitulación de los temas cubiertos y conclusiones clave.
- ✓ Entrega de certificados de participación.

Agradecimiento a los participantes y cierre con motivación para aplicar lo aprendido.

Conclusión:

Este taller proporcionará a los enfermeros no solo habilidades prácticas para la resolución de conflictos, sino también la oportunidad de fortalecer la cohesión del equipo a través de actividades recreativas. Al combinar aprendizaje profundo con momentos de relajación y camaradería, se promueve un ambiente laboral más saludable y colaborativo.

Plan de Pausa Activa Diaria

Duración: 15-20 minutos (idealmente al mediodía o a mitad de la jornada)

Pausa de Respiración Profunda:

Duración: 5-10 minutos.

Descripción: Ejercicios guiados de respiración profunda para reducir el estrés y aumentar la concentración.

Estiramientos de Oficina:

Duración: 5-10 minutos.

Descripción: Estiramientos suaves enfocados en cuello, hombros, espalda baja y piernas para aliviar la tensión muscular.

Caminata Rápida:

Duración: 10-15 minutos.

Descripción: Caminata alrededor del lugar de trabajo para mejorar la circulación y la energía.

Baile o Movimiento Rápido:

Duración: 10 minutos.

Descripción: Sesión de baile o movimiento rápido para activar el cuerpo y aumentar el estado de ánimo.

Ejercicios de Escritorio:

Duración: 5-10 minutos.

Descripción: Ejercicios simples que se pueden hacer en el escritorio para aliviar la tensión, como estiramientos y movimientos de manos y muñecas.

Yoga de Escritorio:

Duración: 10-15 minutos.

Descripción: Series de posturas de yoga adaptadas para hacer en el lugar de trabajo para mejorar la flexibilidad y reducir el estrés.

Pausa de Mindfulness:

Duración: 5-10 minutos.

Descripción: Ejercicios de mindfulness o atención plena para ayudar a los participantes a estar presentes y enfocados.

Ejercicios de Respiración y Relajación:

Duración: 5-10 minutos.

Descripción: Sesión guiada de ejercicios de respiración y técnicas de relajación para reducir el estrés y mejorar la claridad mental.

Pausa Activa con Juegos de Movimiento:

Duración: 10-15 minutos.

Descripción: Juegos simples que implican movimiento físico ligero, como "Simon dice", para promover la diversión y la activación física.

Pausa Creativa o de Expresión Artística:

Duración: 15-20 minutos.

Descripción: Actividades creativas como dibujar, pintar o escribir, para fomentar la expresión personal y la relajación.

Pausa de Agradecimiento y Reflexión:

Duración: 5-10 minutos.

Descripción: Momento para que los participantes expresen gratitud y reflexionen sobre aspectos positivos de su día o trabajo.

Ejercicios de Baile en Grupo:

Duración: 10-15 minutos.

Descripción: Sesión de baile en grupo con música para animar y mover el cuerpo.

Pausa de Visualización Guiada:

Duración: 10 minutos.

Descripción: Ejercicio de visualización guiada para relajar la mente y mejorar la concentración.

Juegos de Cooperación en Equipo:

Duración: 15-20 minutos.

Descripción: Juegos que requieren colaboración y trabajo en equipo para fortalecer las relaciones interpersonales.

Pausa de Apreciación de Naturaleza:

Duración: 10-15 minutos.

Descripción: Observación de imágenes de la naturaleza o paseo breve al aire libre para revitalizar la mente.

Pausa de Ejercicios Cardiovasculares:

Duración: 15-20 minutos.

Descripción: Sesión de ejercicios cardiovasculares como saltos, correr en el lugar o saltar la cuerda para aumentar la energía.

Pausa de Meditación Guiada:

Duración: 10-15 minutos.

Descripción: Sesión guiada de meditación para relajar la mente y mejorar la atención.

Pausa de Lectura Compartida:

Duración: 10-15 minutos.

Descripción: Lectura breve de un artículo inspirador o motivacional, seguido de una breve discusión.

Pausa de Ejercicios de Equilibrio y Coordinación:

Duración: 10-15 minutos.

Descripción: Ejercicios que mejoran el equilibrio y la coordinación, como pararse en una pierna o hacer ejercicios de equilibrio.

Pausa de Juegos de Memoria y Concentración:

Duración: 10-15 minutos.

Descripción: Juegos que desafían la memoria y la concentración, como crucigramas o juegos de palabras.

Conclusión.

Estas pausas activas no solo ayudan a mejorar la salud física y mental de los empleados, sino que también promueven la colaboración, la creatividad y el bienestar general en el ambiente laboral.

Apéndice D.

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSAS

Objetivos:

- Celebrar logros y esfuerzos excepcionales.
- Mejorar la moral y la motivación.
- Fomentar un ambiente laboral positivo.

Alcance:

- Reconocimiento anual.
- Logros destacados: desempeño excepcional, innovación, trabajo en equipo, etc.

Fecha de realización: noviembre 2024

Tipos de Reconocimiento:

- Formal: Premios, certificados en ceremonias.
- Informal: Agradecimientos públicos, pequeñas celebraciones.

Recompensas:

Certificados de Reconocimiento y reconocimiento público.

Implementación:

- Proceso: Nominaciones transparentes.
- Selección: Basada en criterios claros.

Seguimiento y Evaluación:

- Seguimiento: Encuestas de satisfacción, feedback continuo.
- Mejora: Ajustes según feedback y resultados.

Celebración y Eventos:

- **Eventos Especiales: Ceremonias con discursos, actividades de team building.**

Evaluación de Resultados:

- Medición: Satisfacción laboral, retención, rendimiento.
- Feedback y Mejora Continua: Incorporación de feedback en futuras iteraciones.