



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CAMPUS MARÍA AUXILIADORA

**SENSIBILIZACIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA
FARMACÉUTICA EN EL CANTÓN DURÁN**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

Licenciada en Psicología

AUTORA:

JESSIA BELEN RIVERA LADINES

TUTOR:

PSIC. CI. STÉFANO ALEXANDER DURÁN SOLÓRZANO. MGTR

Guayaquil-Ecuador

2026

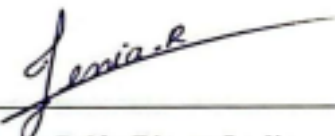
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, **Jessia Belén Rivera Ladines** con documento de identificación N° **0954210647** manifiesto que;

Soy la autora y responsable del siguiente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 04 de febrero del año 2026

Atentamente,



Jessia Belén Rivera Ladines

0954210647

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Jessia Belen Rivera Ladines** con documento de identificación N° **0954210647**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Sensibilización de estrés laboral en trabajadores de una farmacéutica en el Cantón Durán”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 04 de febrero del año 2026

Atentamente,



Jessia Belen Rivera Ladines

0954210647

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Stéfano Alexander Durán Solórzano** con documento de identificación N° **0921267951** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **SENSIBILIZACIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA FARMACEUTICA EN EL CANTÓN DURÁN**, realizado por **Jessia Belén Rivera Ladines**, con documento de identificación N° **0954210647**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 04 de febrero del año 2026

Atentamente,



**Psic. Cl. Stéfano Alexander Durán
Solórzano, Mgtr.
0921267951**

Dedicatoria

Esta sistematización está dedicada:

A mis padres, Nelson Rivera y Ketty Ladines, por siempre estar ahí apoyándome y brindándome todo su amor incondicional y su sacrificio por brindarme una mejor educación. Gracias por su constante aliento y por darme esta oportunidad de estudiar esta carrera que amo y anhelo con todo mi corazón. Para mí ha sido un honor y un privilegio haber podido estudiar en la Universidad Politécnica Salesiana. Me siento orgullosa de lo que eh logrado y de las metas que estoy por cumplir.

Jessia Rivera

Agradecimiento

Agradezco por todo el amor y cariño, porque siempre estuvieron conmigo y no me dejaron sola, por darme ánimos y seguir alentándome en cada paso que doy, a mis padres, amigos y seres queridos que estuvieron en cada paso.

Los amo demasiado, todo mi amor y gratitud hacia ellos.

Jessia Rivera

Resumen

La sistematización de experiencias se desarrolló a partir de las prácticas preprofesionales de la carrera de psicología en el área organizacional, tuvo como propósito principal generar sensibilización sobre el estrés en los trabajadores de una empresa farmacéutica durante los meses de diciembre de 2025 y enero del 2026. La experiencia permitió analizar de qué manera las condiciones laborales inciden en el bienestar psicológico del personal y en el clima organizacional reconociendo al estrés laboral como un riesgo psicosocial relevante en contexto de alta exigencia operativa y de atención permanente al público.

El proceso se llevó a cabo desde un enfoque cualitativo de alcance descriptivo utilizando el cuestionario de estrés laboral de la Organización Mundial de la Salud, la prueba fue usada por diez colaboradores. Con base en los resultados obtenidos se elaboró un plan de sensibilización sustentado en estrategias psicoeducativas que se desarrollan mediante charlas virtuales, estas actividades se enfocaron en el reconocimiento del estrés laboral, sus manifestaciones físicas, emocionales y conductuales, así como en el aprendizaje de estrategias para afrontarlo.

Asimismo, se generaron espacios para la reflexión grupal que favorecieron el intercambio de experiencias laborales y el fortalecimiento del autocuidado, finalmente la experiencia permitió evidenciar que la sensibilización constituye una estrategia preventiva ya que promueve la toma de conciencia sobre el impacto del estrés laboral en el desempeño y en la convivencia dentro de la organización.

Palabras clave: Estrés laboral, Psicología organizacional, Sensibilización, Clima laboral, Bienestar psicológico.

Abstract

The systematization of experiences was developed from the pre-professional internships of the psychology degree in the organizational area. Its main purpose was to raise awareness about stress among the employees of a pharmaceutical company during December 2025 and January 2026. The experience allowed for an analysis of how working conditions affect the psychological well-being of staff and the organizational climate, recognizing work-related stress as a relevant psychosocial risk in a context of high operational demands and constant customer service.

The process was carried out from a qualitative approach with a descriptive scope, using the World Health Organization's Work Stress Questionnaire. The test was administered to ten employees. Based on the results obtained, an awareness plan was developed, supported by psychoeducational strategies delivered through virtual talks. These activities focused on recognizing work-related stress, its physical, emotional, and behavioral manifestations, as well as learning strategies to cope with it.

Likewise, spaces were created for group reflection that favored the exchange of work experiences and the strengthening of self-care. Finally, the experience made it clear that awareness is a preventive strategy since it promotes awareness of the impact of work stress on performance and coexistence within the organization.

Keywords: Work-related stress, Organizational psychology, Awareness-raising, Work climate, Psychological well

Índice de contenido

Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Resumen	VII
Abstract.....	VIII
1. Datos Informativos.....	1
2. Objetivos Del Proyecto.....	2
2.1. Objetivo General	2
2.2. Objetivos Específicos.....	2
3. Eje de la intervención.....	3
4. Objeto de la intervención.....	9
5. Metodología.....	10
6. Preguntas Clave.....	11
6.1. Preguntas de Inicio.....	11
6.2. Preguntas de Interpretación	11
6.3. Preguntas de Cierre.....	11
7. Organización y procesamiento de la información.....	12
7.1. Matriz de recopilación de datos de la Experiencia	12
8. Análisis de la información	17
Evaluación general de los 10 Trabajadores	19
1. Justificación.....	21
2. Caracterización de los beneficiarios.....	23
3. Interpretación	25
4. Principales logros del aprendizaje.....	26
5. Conclusiones	28
Recomendaciones.....	30
6. Bibliografía	31
Anexos.....	36
Anexo 1. Acuerdos de Consentimiento informado	36
Anexo 2. Muestra del Instrumento	47
Anexo 3. Cuadro de Dimensiones	48
Anexo 4. Escala Valorativa.....	48
Anexo 5. Adaptación del Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS a la plataforma Zoom.	48

Anexo 6. Material de exposición sobre el estrés laboral.....	58
Anexo 7. Material de exposición	60

1. Datos Informativos

Nombre de la sistematización

Sensibilización de estrés laboral en trabajadores de una farmacéutica del Cantón Durán.

Nombre de la institución

El presente trabajo se llevó a cabo en una farmacéutica del Cantón Durán, ubicada por la cooperativa 16 de octubre.

Tema que aborda la experiencia

La experiencia que se llevó a cabo en esta sistematización aborda el tema de psicología organizacional, con la finalidad de realizar un análisis del estrés laboral en los trabajadores de la farmacéutica del Cantón Durán.

Localización

La experiencia que se describe en la sistematización se desarrolló en una farmacéutica ubicada en la cooperativa 16 de octubre de Durán, Ecuador.

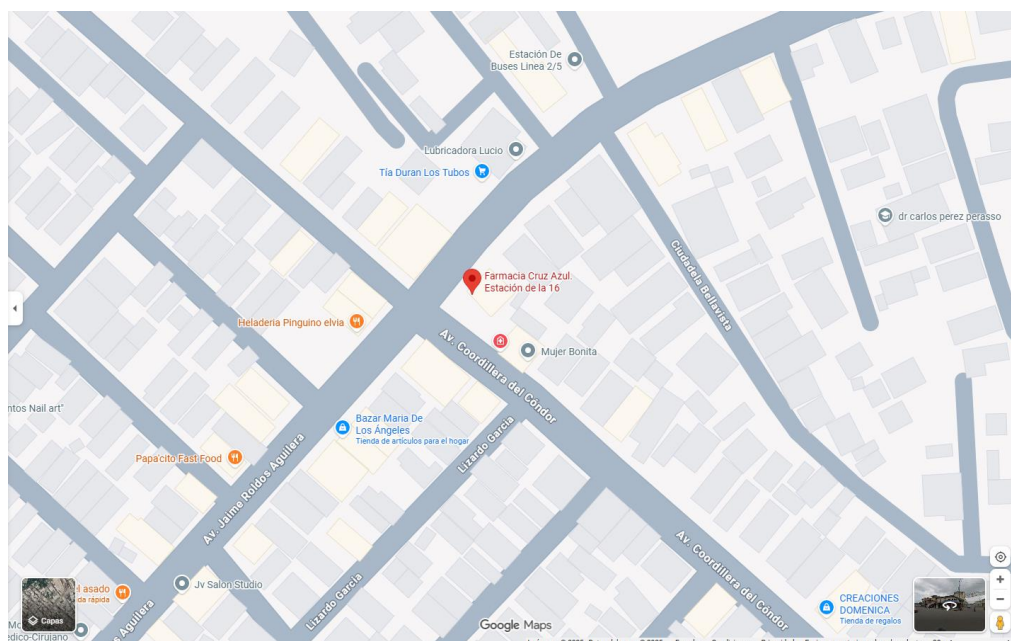


Figura 1. Ubicación geográfica de la Farmacéutica. *Tomado de Google Maps (2025)*

2. Objetivos Del Proyecto

2.1. Objetivo General

El objetivo general del presente trabajo es promover la sensibilización sobre el estrés laboral mediante la aplicación de encuestas y la realización de charlas psicoeducativas, con el fin de generar conocimiento, fomentar el bienestar psicológico y mejorar el clima laboral.

2.2. Objetivos Específicos

Concientizar a los trabajadores sobre como el manejo del estrés influye directamente en su rendimiento laboral y en la convivencia dentro del equipo de trabajo.

Describir las principales causas internas y externas del estrés laboral a partir del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada.

Impulsar la adopción de hábitos y técnicas personales para la reducción del estrés laboral, tales como la relajación, la adecuada gestión del tiempo y el control emocional.

3. Eje de la intervención.

El presente trabajo adopta un enfoque cualitativo. Al respecto, Blasco y Pérez (2007) señalan que este enfoque estudia la realidad en su contexto natural y la forma en que ocurre, utilizando diversos instrumentos para la recolección de información, como entrevistas, observaciones e imágenes, mediante los cuales se describen las situaciones problemáticas.

Hans Selye (1930) nos dice que el estrés se entiende como la reacción que experimenta el cuerpo cuando se enfrenta a una demanda de alta presión. Cuando la mente y el cuerpo detectan que algo no funciona adecuadamente, esta reacción puede contribuir a mantener el estado de alerta, favorecer la concentración o permitir una respuesta rápida. No obstante, el problema surge cuando el estrés se prolonga en el tiempo y sobrepasa los límites personales.

Walter Cannon fue uno de los primeros en explicar científicamente el estrés. Lo definió como la “respuesta ante una amenaza a nuestro equilibrio interno y homeostasis” (Cannon, 2012, p.4). Según este autor, cuando las personas perciben que su seguridad física o emocional está en peligro, el sistema nervioso activa hormonas como la adrenalina y prepara al cuerpo para defenderse o huir. Cannon sostenía que esta respuesta es automática, rápida y natural, y forma parte de la supervivencia humana, refiriéndose a ella como estrés agudo, el cual aparece de manera repentina ante una situación puntual.

Posteriormente, Hans Selye (1930) realizó estudios en endocrinología relacionados con las hormonas ováricas. Parte de su experimento consistía en inyectar a ratas un extracto de ovario (solución salina). Durante el procedimiento, las ratas experimentaban dificultades, corrían y se escapaban. Tras varios meses de tratamiento, Selye observó cambios llamativos: las ratas comenzaron a presentar úlceras y atrofia de tejidos del sistema inmune. A partir de estos resultados, dedujo que los efectos observados no eran causados por la inyección en sí, sino por una “respuesta no específica a una situación displacentera” (p. 4), concluyendo que las ratas se encontraban sometidas a estrés.

Después de ese descubrimiento y de la definición propuesta por Cannon, Selye formalizó el concepto de estrés, planteando dos ideas principales: el organismo dispone de diversas reacciones para enfrentar los factores estresantes; sin embargo, cuando estos se mantienen durante un periodo prolongado, pueden provocar la aparición de enfermedades.

Asimismo, Selye explicó que las causas y manifestaciones del estrés se desarrollan en tres etapas de adaptación. La fase de alarma ocurre cuando se detecta una situación estresante, momento en el cual el organismo presenta una alteración de origen fisiológico que lo prepara para afrontar el estímulo estresor. En la fase de resistencia, el organismo intenta adaptarse y resistir la situación mediante el uso de recursos internos. Finalmente, en la fase de agotamiento, si la etapa anterior no resulta efectiva y los recursos se consumen, pueden aparecer alteraciones fisiológicas, lo que incrementa el riesgo de enfermedad.

De acuerdo con Bruce McEwen (2000), el estrés se define como una amenaza real o percibida a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, lo cual genera una respuesta fisiológica como conductual. En el ámbito de la medicina, el estrés se entiende como una condición en la que los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan. (p. 2)

Asimismo, Lazarus plantea que el estrés no depende únicamente de los acontecimientos en sí, sino de la forma en que cada persona interpreta lo que le sucede. Este surge cuando un individuo evalúa una situación como amenazante o como algo que supera sus recursos personales, ya sean emocionales, físicos o sociales. (Lazarus & Folkman, 1984)

Por su parte, Hans Selye (1976) introdujo los conceptos de estrés positivo o eustrés y estrés negativo o distrés, los cuales constituyen ejes centrales dentro de la respuesta del síndrome general de adaptación. El autor explica que “el eustrés es el efecto positivo y beneficioso, mientras que el distrés hace referencia a un resultado negativo y perjudicial ante la presencia de un estresor” (p. 32).

El estrés agudo se describe como una activación intensa pero controlada de la adrenalina, relacionada con eventos recientes y con la anticipación mental de situaciones futuras. En cambio, el estrés agudo episódico a diferencia del estrés agudo puntual aparece con frecuencia y se repite llegando a generar malestar en la persona. Este tipo de estrés se manifiesta a través de síntomas como irritabilidad, nerviosismo y tensión corporal, y aumenta el riesgo de desarrollar problemas físicos, como hipertensión o enfermedades cardiovasculares. (American Psychological Association, 2010)

A diferencia del estrés agudo y el estrés agudo episódico, el estrés crónico se mantiene por largos periodos y puede durar semanas también meses incluso años, en estas situaciones el cuerpo se mantiene en alerta casi todo el tiempo, lo que termina causando un desgaste físico y emocional importante en la persona (American Psychological Association, 2010)

En cuanto al estrés laboral suele distinguirse dos tipos principales, el episódico y el crónico. El estrés laboral episódico se asocia a una presión o tensión derivada de una situación concreta, la cual no se prolonga en el tiempo, sino que aparece de forma momentánea y desaparece cuando el factor estresante se resuelve. Por el contrario, el estrés laboral crónico se instala de manera progresiva, sin que el sujeto sea plenamente consciente de ello, y produce un desgaste paulatino que afecta la productividad, la salud física, las relaciones interpersonales y la autoestima. (American Psychological Association, 2010)

Según la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Madrid (UGT, 2011), el estrés laboral es la respuesta que presentan las personas cuando las demandas y presiones derivadas del trabajo no se ajustan adecuadamente a sus conocimientos y destrezas, superando su capacidad para afrontarlas. Los orígenes del estrés pueden encontrarse principalmente en el contenido del trabajo, el ritmo y la carga laboral, la organización del tiempo y el nivel de participación (p. 13).

Esto evidencia que el estrés laboral no surge de manera espontánea, sino cuando el trabajador percibe que las exigencias de su puesto superan los recursos personales de los que dispone para hacerles frente. En otras palabras, cuando el trabajo demanda más de lo que la persona puede ofrecer, se incrementa significativamente la probabilidad de desarrollar estrés. En este sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) señala que “las personas trabajadoras sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente”.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) enfatiza que un entorno laboral inadecuado representa un riesgo importante para la salud mental. La evidencia indica que más del 25% de los trabajadores europeos padecen niveles elevados de estrés laboral y que el 44% considera que su nivel de estrés aumentó tras la pandemia de la COVID-19 (UGT, 2011, PP. 13-14).

En el contexto laboral, el estrés se manifiesta cuando las demandas del trabajo exceden las capacidades del trabajador, generando respuestas físicas, emocionales y psicológicas. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (2022) recomienda la implementación de estrategias de autoayuda orientadas al reconocimiento temprano del malestar y al desarrollo de recursos personales para su manejo. Con el fin de proteger la salud mental, la OMS (2022) recomienda, a través de su guía en *“Tiempos de estrés, haz lo que importa”*, la implementación de un plan orientado al aprendizaje de técnicas de autoayuda. Esta propuesta respalda la idea central de la sistematización, ya que promueve que cada persona identifique lo que le ocurre y adquiere estrategias para manejarlo antes de que la situación se agrave.

Según el informe salud mental y trabajo 2024 más de una cuarta parte de las personas trabajadoras e Europa manifiestan niveles altos de estrés laboral, este problema se vuelve más serio en actividades donde existe contacto constante con clientes ya que la presión diaria, la carga de tareas y las exigencias continuas terminan afectando tanto la salud emocional como física del personal (Unión

General de Trabajadoras y Trabajadores UGT). Frente a esta situación se recalca la necesidad de promover mayor sensibilización, evaluar los riesgos de manera participativa y ofrecer capacitación permanente para evitar daños y mejorar el bienestar de quienes trabajan.

Del mismo modo, se destaca que es necesario proporcionar al personal herramientas y conocimientos que les permitan reconocer y actuar cuando aparecen señales de sobrecarga laboral, un ambiente de trabajo inadecuado o síntomas de agotamiento profesional. Los informes también señalan que en farmacias y pequeñas empresas aun es limitado la aplicación de protocolos y programas de prevención, por ello se considera fundamental fortalecer la prevención y mantener procesos de capacitación continua especialmente en temas como comunicación y manejo emocional para disminuir el estrés laboral (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores UGT)

Por otro lado, un estudio realizado en México analizó los niveles de estrés fatiga y somnolencia en 85 trabajadores del área de producción de una empresa farmacéutica (Gutiérrez, 2015). Los resultados mostraron que el estrés laboral guarda relación con el cargo que ocupa el trabajador y el turno que cumple, además de la recepción de instrucciones poco claras por parte de los supervisores (Gutiérrez, 2015, p.91). También se encontró que el 25% del personal presentaba fatiga y somnolencia en niveles importantes, mientras que un 20% mostraba síntomas de estrés laboral.

En cuanto a la somnolencia, el estudio indicó que esta se relaciona con la presión por terminar tareas pendientes, el cumplimiento de metas de producción, la realización de trabajos riesgosos y la adopción de posturas incómodas durante la jornada laboral (Gutiérrez Alanis Gutiérrez, 2015, p.91). En general estos resultados muestran que factores físicos y de organización del trabajo, como el ruido, malas posturas, presión por cumplir objetivos y los problemas de comunicación interna, influyen directamente en la aparición de estrés, fatiga y somnolencia en los trabajadores.

Por ello, el estudio insiste en la necesidad de que las empresas adopten medidas preventivas que ayuden a mejorar la salud ocupacional, la calidad de vida y la seguridad del personal, de igual forma, investigación realizadas en Sudamérica coinciden en que los principales factores que generan estrés laboral están relacionados, sobre todo con la carga de trabajo y las condiciones del entorno organizational. (Gutiérrez Alanis)

4. Objeto de la intervención

El presente trabajo de sistematización de experiencias permitió evidenciar un contexto laboral con una alta carga emocional y con riesgo de desgaste en el personal de una farmacia en el cantón Duran, al igual que ocurre en otros entornos del sector farmacéutico se identificó una mayor vulnerabilidad al estrés laboral, asociada a factores como la atención permanente a clientes con alto nivel de ansiedad, la limitada disponibilidad de personal y la escasa percepción de reconocimiento hacia el trabajo de los colaboradores.

Desde la perspectiva de Hans Selye (1976), el estrés se comprende como la respuesta que presenta la persona cuando las exigencias del entorno laboral superan su capacidad de afrontamiento, esta definición permitió comprender con mayor claridad las manifestaciones de estrés observadas con los trabajadores y la necesidad de intervenir de manera preventiva.

La experiencia se desarrolló desde un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, lo que hizo necesario iniciar el proceso con un diagnóstico organizacional, este diagnóstico se realizó mediante la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional de trabajadores y la organización mundial de la salud, instrumento estandarizado de 25 ítems que permitió analizar los niveles de estrés e identificar las principales causas internas y externas que afectan al personal de la farmacia. De acuerdo a los resultados obtenidos se orientó la intervención a promover la comprensión del estrés laboral de forma clara y accesible a través de charlas y recomendaciones, el objetivo principal fue que los empleados reconocieran el estrés en su vida personal y aprendieran a manejarlo de forma adecuada. Finalmente se motivó a los participantes a incorporar hábitos personales orientados a la reducción del estrés, tales como realizar pausas breves de relajación, mejorar la organización del tiempo y regular las respuestas emocionales ante situaciones de presión, de esta manera el proyecto trascendió la simple identificación del problema dando paso a acciones concretas que favorecieron el bienestar psicológico y la construcción de un clima laboral más armónico y preventivo.

5. Metodología

El estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo lo que permitió obtener una comprensión más amplia del estrés laboral presente en el personal de la farmacia y su relación con el clima laboral, el alcance fue de tipo descriptivo, ya que se orientó a explorar las experiencias, percepciones y niveles de estrés de los colaboradores dentro de su entorno de trabajo.

La intervención se sustentó en una estrategia psicoeducativa, basada en charlas orientadas al manejo del estrés y la sensibilización junto al fortalecimiento del autocuidado, estas actividades se realizaron de manera virtual e incluyeron espacios de diálogo abierto y reflexión grupal, todo el proceso se llevó a cabo respetando los principios de confidencialidad y anonimato, los cuales fueron explicados a los participantes desde el inicio de la intervención.

Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario de estrés laboral de la organización mundial de la salud (OMS), un instrumento que evalúa el estrés a través de siete dimensiones, las mismas que serán desarrolladas posteriormente en el apartado de análisis de resultado.

El cuestionario permitió clasificar los niveles de estrés en la categoría de bajo, intermedio y alto con el fin de facilitar la recolección y visualización de los datos. El instrumento fue adaptado a la plataforma de Google Forms, manteniendo íntegramente sus 25 ítems y las siete dimensiones originales, lo que permitió la generación de gráficos estadísticos para el análisis de la información.

La muestra estuvo conformada por diez trabajadores de la farmacia, el proceso de recolección de datos se inició a principios del mes de diciembre y finalizó a mediados de enero del año 2026, la información obtenida constituyó un insumo fundamental para el diseño e implementación de las estrategias aplicadas posteriormente.

6. Preguntas Clave

6.1. Preguntas de Inicio

¿Por qué resulta necesario analizar las dinámicas laborales para identificar posibles fuentes de estrés dentro de una empresa?

¿Por qué es necesario que la farmacia reconozca el estrés laboral como un problema que afecta directamente al rendimiento y al ambiente de trabajo?

¿Qué señales permiten identificar que el estrés laboral está afectando al personal de la farmacia?

6.2. Preguntas de Interpretación

¿Cómo incide el estrés en la convivencia y dinámica de trabajo entre los colaboradores?

¿Qué factores internos y externos se reconocen como principales causas del estrés laboral en la farmacia?

¿Qué cambios en la organización del trabajo podrían favorecer un mejor clima laboral y disminuir el estrés?

6.3. Preguntas de Cierre

¿Qué hábitos personales se consideran más útiles para reducir el estrés laboral?

¿Qué acciones concretas pueden asumirse para cuidar mejor el bienestar emocional dentro de la farmacia?

¿Qué tipo de recursos se perciben como más útiles para continuar con la sensibilización y el manejo del estrés laboral?

7. Organización y procesamiento de la información

El presente trabajo constituye la sistematización de la experiencia profesional realizada durante las prácticas pre profesionales del área organizacional, en una empresa farmacéutica del Cantón Duran, durante los meses de diciembre del 2025 y enero del 2026.

A continuación la información se organizó de acuerdo a la Matriz de Recopilación de Datos de la Experiencia, se procederá a especificar las fechas en la que se desarrollaron las actividades, los involucrados y las observaciones.

7.1. Matriz de recopilación de datos de la Experiencia

Fecha	Actividad	Participantes	Observaciones Relevantes
04/12/2025	Primer acercamiento con los trabajadores de la farmacia.	Trabajadores de la farmacia Estudiante de Psicología	Se explicó que tipo de proyecto se realizaría, aclarando el alcance de la intervención, observando apertura e interés inicial por parte del personal. Se mencionó la implementación del Test de la OIT-OMS para evaluar el estrés laboral.
11/12/2025	Investigación para la preparación del Test de la OIT-OMS para determinar el estrés laboral.	Estudiante de psicología	Se realizó una revisión bibliográfica de instrumentos validados para la evaluación del estrés laboral, lo cual permitió selección y adaptar el Test más adecuado para la farmacia.
15/12/2025	Realización y redacción de las preguntas en la plataforma Google Forms.	Estudiante de psicología	Las preguntas fueron elaboradas de forma clara y comprensible, garantizando el anonimato de los participantes y facilitando la accesibilidad del instrumento de forma digital.
18/12/2025	Segundo acercamiento con los trabajadores de la farmacia para la	Trabajadores de la farmacia Estudiante de psicología	Se explicó la finalidad del consentimiento informado, enfatizando la confidencialidad de los

	debida firma del consentimiento informado para la realización del Test, el cual nos permitirá analizar el estrés laboral.		datos. Los trabajadores firmaron de manera voluntaria, sin manifestar resistencia al proceso.
19/12/2025	Adaptación del Test de la OIT-OMS en la plataforma Google Forms.	Estudiante de psicología	Se adaptó el test a la plataforma zoom para un mejor entendimiento para los trabajadores de la farmacia.
22/12/2025	Realización del Cuestionario de estrés laboral por parte de los trabajadores.	Trabajadores de la farmacia Estudiante de psicología	El test se aplicó sin inconvenientes técnicos. Los trabajadores respondieron de forma individual, dando respuestas sinceras y reflexivas.
24/12/2025	Análisis de las respuestas dadas por los trabajadores de la farmacia de manera individual	Estudiante de psicología	Se identificaron niveles diferenciados de estrés laboral, permitiendo reconocer factores específicos que afectan a cada trabajador.
25/12/2025	Investigación para la creación del plan de sensibilización sobre el estrés laboral según los resultados del Cuestionario.	Estudiante de psicología	La información obtenida del análisis sirvió como base para diseñar un plan de sensibilización ajustado a las necesidades detectadas en el grupo de trabajadores.
26/12/2025	Redacción de las charlas psicoeducativas y la creación del material de apoyo.	Estudiante de psicología	Se elaboraron contenidos psicoeducativos claros y visuales, enfocados en la identificación del estrés, sus consecuencias y estrategias básicas de afrontamiento.
07/01/2025	Tercer contacto con los trabajadores para la realización de la primera charla de sensibilización mediante el uso de	Trabajadores de la farmacia Estudiante de psicología	Se llevó a cabo la primera charla de sensibilización, promoviendo el reconocimiento del estrés laboral, síntomas principales y factores desencadenantes en el área laboral.

	la plataforma Zoom, sobre el estrés laboral.		
8/01/2026	Cuarto contacto y cierre con los trabajadores para la realización de la segunda charla de sensibilización sobre el estrés laboral.	Trabajadores de la farmacia Estudiante de psicología	Se reforzaron los conocimientos adquiridos previamente y se brindaron estrategias prácticas de afrontamiento, fomentando la participación y el autocuidado.

Elaborado por: Belén Rivera 2026

La información y los datos utilizados en esta sistematización se fueron recopilando de manera progresiva en tres etapas, que incluyeron desde la obtención de permisos para desarrollar el estudio hasta la recolección y análisis de la información obtenida.

La primera intervención se organizó en varias fases consecutivas que permitieron abordar de forma completa la situación del estrés laboral dentro de la farmacéutica. El proceso inicio con la planificación del proyecto durante la segunda semana de noviembre, momento en el que se establecieron los objetivos y se escogió el instrumento adecuado para recoger los datos, luego en la primer semana de diciembre se realizó el acercamiento a la administración de la farmacia para solicitar la autorización formal y asegurar el cumplimiento de los aspectos éticos necesarios para la participación del personal.

Después de obtener la aprobación para ejecutar el estudio, se procedió a elaborar y configurar el cuestionario en la plataforma google forms, posteriormente en la segunda semana de diciembre se compartió el enlace del cuestionario con los trabajadores participantes, en esta etapa también se realizó el proceso de consentimiento informado donde cada trabajador acepto participar de manera voluntaria y consciente, garantizando así un manejo responsable y transparente de la información recopilada.

Una vez recogidas las respuestas, se pasó a la etapa de organización y análisis de los datos, se aplicaron los criterios de calificación del cuestionario para determinar los niveles de estrés presentes y se ordenó la información por dimensiones, lo que permitió ubicar con mayor claridad las áreas más críticas dentro del ambiente laboral. Con la información obtenida, se realizó un análisis interpretativo que permitió comprender mejor las experiencias de los trabajadores, no solo se revisaron cifras, sino también las vivencias compartidas sobre la rutina diaria en el trabajo.

El análisis grupal permitió identificar situaciones repetitivas de cansancio y presión laboral relacionadas principalmente con la sobrecarga de tareas y con dificultades en la comunicación interna, al comparar las respuestas individuales con la dinámica del grupo, fue posible obtener una visión general sobre como el estrés afecta la convivencia y el desempeño del personal de la farmacéutica. En la etapa final de la sistematización se llevó a cabo un plan de sensibilización mediante estrategias orientadas a generar mayor conciencia sobre el estrés laboral en trabajadores de una farmacéutica del cantón duran, esta fase se desarrolló luego de analizar los resultados obtenidos con el cuestionario de la OIT, los cuales mostraron un nivel intermedio de estrés en la mayoría de participantes y alertas relacionadas con el clima organizacional, liderazgo y cohesión del grupo.

Con base en estos resultados, se elaboró un plan de sensibilización ajustado a las necesidades del personal tomando en cuenta las características del grupo, su entorno de trabajo y los tiempos disponibles dentro de su jornada laboral, el objetivo principal fue ayudar a reconocer las señales del estrés y ofrecer herramientas prácticas que pudieran aplicarse tanto en el trabajo como en la vida personal.

Las estrategias psicoeducativas se apoyaron en una revisión teórica sobre estrés laboral, regulación emocional y autocuidado tomando como referencia lineamientos de la organización mundial de la salud, se organizaron dos sesiones privadas en modalidad virtual para facilitar la participación del

personal sin afectar sus actividades laborales. La primera sesión consistió en una charla introductoria en la que se explicaron conceptos básicos del estrés, tipos y síntomas físicos, emocionales y conductuales más comunes. Se abordaron los factores de estrés frecuente en el sector farmacéutico, como la carga de trabajo, presión por cumplir metas y los problemas de comunicación.

Para facilitar la comprensión se utilizaron materiales visuales preparados previamente, además se promovió la participación del personal para que pudieran identificar situaciones reales de su rutina laboral que les generan estrés, creando un ambiente de confianza donde pudieron expresar sus experiencias y emociones. La segunda estrategia se desarrolló con una charla de fortalecimiento y autocuidado junto con el cierre del proyecto, en esta sesión se retomaron los temas orientados y se añadieron recomendaciones prácticas como ejercicios sencillos de respiración, pausas activas y sugerencias para organizar mejor el tiempo explicadas de forma sencilla y adaptadas a su realidad labora.

Como parte del plan también se presentó la propuesta del Muro de agradecimiento planteado como una acción simbólica para mejorar el ambiente de trabajo, promover el reconocimiento entre compañeros y fortalecer el sentido de pertenencia, incentivando una cultura mas colaborativa empática, en ambas sesiones se promoviera reflexión y la participación activa para el personal no solo recibirá información, sino que pudieran relacionarla con sus propias experiencias, logrando una sensibilización más real y significativa, durante todo el proceso se respetó la confidencialidad de la información y la participación voluntaria de los trabajadores.

8. Análisis de la información

La presente evaluación utiliza el Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS, fundamentado en el modelo teórico de Ivancevich y Matteson (1989). El instrumento consta de 25 reactivos que exploran la percepción del trabajador sobre su entorno laboral mediante una escala Likert de 7 puntos.

La escala de estrés laboral de la OIT-OMS ha sido sometida a estudios psicométricos tanto en inglés como en castellano. Martínez et al., (2022) llevaron a cabo un análisis de validación de la escala en trabajadores de distintos rubros en las Islas Canarias, España. Por otro lado, en el ámbito hispanohablante, Medina et al. (2007) realizaron la validación de la escala en trabajadores que acudían a clínicas odontológicas particulares en Guadalajara, México. (Torres y Paredes)

La utilización del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) en la presente investigación se fundamenta su amplia trayectoria y respaldo técnico en el contexto ecuatoriano. Diversos estudios académicos y científicos realizados en el país ratifican que este instrumento, compuesto por 25 items que evalúan siete dimensiones críticas del entorno laboral, posee la sensibilidad necesaria para diagnosticar riesgos psicosociales en distintos sectores económicos y profesionales.

En el ámbito de la salud, Bolaños Valenzuela (2022) empleó el cuestionario OIT-OMS a una muestra de 291 profesionales de enfermería de un centro de salud de segundo nivel en la ciudad de Guayaquil, en una investigación avalada por la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL). Dicho estudio no solo permitió identificar niveles de estrés en el personal, sino que también demostró una correlación significativa entre los resultados del cuestionario y la satisfacción laboral de los trabajadores, reafirmando la utilidad del baremo de la OIT-OMS para el análisis de poblaciones profesionales extensas.

Asimismo, en el sector comercial y de servicios, el instrumento ha mostrado resultados consistentes. Álvarez Silva y Espinoza Samaniego (2018), en un estudio vinculado a la Universidad de Especialidades Espíritu Santo, aplicaron la herramienta a 45 colaboradores de una empresa comercializadora. Sus hallazgos permitieron categorizar el estrés de manera precisa, identificando que dimensiones como el clima organizacional y la tecnología son factores determinantes en la salud mental de los empleados en Ecuador.

La vigencia del instrumento se confirma con el trabajo de Díaz Castillo y Gallo Hidalgo (2024) de la Universidad Politécnica Salesiana. En su análisis realizado a 45 trabajadores de una empresa de consumo masivo en Guayaquil, los autores validaron que la estructura del cuestionario es idónea para medir estresores específicos como la falta de cohesión y la influencia del líder. Estos antecedentes locales proporcionan la base metodológica y la seguridad técnica para la aplicación del cuestionario en el presente trabajo de titulación, garantizando que los resultados obtenidos sean interpretados bajo estándares válidos en el contexto nacional.

En estudios previos para el análisis del instrumento, el presente apartado se orienta a describir los resultados obtenidos en la aplicación de la escala de una muestra de 10 colaboradores, permitiendo una aproximación descriptiva al comportamiento del estrés laboral en el contexto evaluado.

De la muestra de 10 colaboradores analizados, el perfil de distribución de estrés se comporta de la siguiente forma:

- 70% (n=7): Situados en Bajo Nivel de Estrés (<90.2 pts.), indicando una adaptación funcional al entorno.
- 20% (n=2): presentan un Nivel Intermedio (90.3-117.2 pts.), lo que significa una fase de alerta donde los mecanismos de afrontamiento empiezan a verse tensionados.

- 10% (n=1): Se clasifica en el rango de Estrés Crítico (117.3-153.2 pts.), específicamente el trabajador tres, quien demanda una intervención inmediata por riesgo de agotamiento profesional.

A continuación se mostraran un análisis general de los 10 trabajadores de acuerdo con la forma de obtención de la información. Realizado para adquirir una mejor comprensión y entendimiento sobre el nivel de estrés laboral. Evaluado por las dimensiones de mayor importancia, con su debida puntuación y un breve análisis del procedimiento implementado.

Evaluación general de los 10 Trabajadores.

Dimensión	Promedio grupal	Porcentaje de Severidad	Impacto Organizacional
Clima organizacional	15.6	55.7%	Crítico: Ambigüedad en la visión estratégica.
Falta de Cohesión	14.3	51.1%	Alto: Desorganización y presión intragupal.
Influencia del Líder	13.8	49.3%	Moderado: Debilidad en el liderazgo de apoyo.
Tecnología	10.3	49.0%	Leve: Necesidad puntual de actualización.
Estructura	12.6	45.0%	Leve: Manejo de burocracia aceptable.
Territorio	9.4	44.7%	Bajo: Percepción de autonomía estable.
Respaldo del Grupo	9.2	43.8%	Bajo: Existencia de apoyo técnico entre pares.

Elaborado por: Belén Rivera 2026

El análisis arroja tres conclusiones fundamentales siendo una la dimensión de clima organizacional el principal estresor psicológicamente, esto se traduce en una falta de anclaje cognitivo, cuando el colaborador no comprende la misión o las metas vistas en el ítem 1 y 10, experimentan una pérdida de sentido en su labor, esta anomia organizacional es precursora de la desmotivación y la rotación de personal.

Riesgo de desgaste por liderazgo y cohesión la correlación entre el estrés alto del encuestado 3 y los niveles intermedios de los encuestados 1 y 4 con la influencia del líder revela que la supervisión no está actuando como un factor protector, sino como un estresor, la falta de confianza percibida en el ítem 17 y la percepción de que el líder no da la cara según el ítem 5 fracturan la seguridad psicológica, elemento esencial para la productividad y la innovación.

El colectivo como amortiguador, a pesar de la desorganización percibida en la dimensión 6, el bajo puntaje en respaldo del grupo indica que los trabajadores confían en sus pares para resolver problemas técnicos. Esto sugiere que existe una red de soporte informal que está evitando que los niveles de estrés en el 70% de la muestra escalen a niveles críticos.

Se recomienda la implementación de un plan de fortalecimiento del liderazgo de soporte y un programa de comunicación estratégica en cascada, con el fin de clarificar la política y metas organizacionales, para el encuestado tres se sugiere una entrevista clínica diagnóstica para descartar un posible burnout.

1. Justificación

La presente sistematización de experiencias se realizó a partir de las prácticas pre profesionales de la carrera de psicología en el área organizacional, enfocadas en generar conciencia sobre el estrés laboral en trabajadores de una farmacia del canto duran, esta experiencia se desarrolló entre diciembre de 2025 y enero de 2026, con el propósito de comprender mejor las condiciones de trabajo que influyen en el bienestar psicológico del personal y en su desempeño diario.

La importancia de este trabajo radica en que el estrés laboral es actualmente uno de los riesgos psicosociales más frecuentes en los espacios de trabajo, especialmente en áreas como la farmacéutica donde existe atención constante al público, responsabilidad permanente y presión por cumplir con las tareas, estas condiciones junto con la carga laboral y la dinámica interna de la organización pueden generar un desgaste emocional progresivo que termina afectando la salud mental, el clima laboral y la calidad del servicio.

Desde la psicología organizacional, esta experiencia permitió organizar un proceso de intervención orientado a sensibilizar al personal sobre el estrés laboral, mediante la aplicación del cuestionario y el desarrollo de charlas psicoeducativas fue posible identificar factores internos y externos que influyen en el estrés de los trabajadores, además la importancia del autocuidado y el manejo emocional en la rutina laboral.

Asimismo, el proyecto adquiere relevancia porque aporta a la prevención de problemas de salud mental en el trabajo resaltando la importancia de reconocer a tiempo las señales de estrés para poder actuar de forma oportuna y evitar consecuencias mayores, como el agotamiento profesional o el deterioro del bienestar psicológico, en este sentido los resultados obtenidos evidencian la necesidad de que las farmacias incluyan espacios de sensibilización y apoyo emocional dirigidos a sus trabajadores considerando sus realidades, funciones y responsabilidad.

En el ámbito formativo esta sistematización resulta valiosa porque permite vincular la teoría con la práctica profesional, fortaleciendo habilidades relacionadas con la evaluación de riesgos psicosociales, el diseño de intervenciones psicoeducativas y el análisis crítico de la experiencia vivida finalmente este trabajo contribuye a generar conocimientos prácticos en el campo de la salud mental, ofreciendo elementos que pueden servir para tomar decisiones orientadas a mejorar el bienestar psicológico y prevenir el estrés en el sector farmacéutico, de esta manera no solo beneficia a quienes participaron directamente, sino que también promueve espacios laborales más saludables y consientes.

2. Caracterización de los beneficiarios

Se describen los niveles de participación en la intervención, el tipo de contribuciones realizadas y los aspectos claves que pueden servir como guía para futuros profesionales en proyectos similares dentro de entornos organizacionales. En este sentido, el proceso de sistematización permite comprender de manera reflexiva cómo los participantes se vincularon con las actividades realizadas y que aprendizajes se derivaron de la experiencia.

Los trabajadores de la farmacéutica del cantón Durán constituyen los principales beneficiarios de la intervención. El grupo estuvo conformado por cinco hombres y cinco mujeres, cuyas edades oscilan entre los 25 y 60 años, quienes participaron activamente durante las distintas fases del proyecto. A lo largo del periodo en el que se desarrolló la práctica pre profesional, los participantes mostraron disposición y apertura para involucrarse en la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, así como en las charlas psicoeducativas orientadas a la sensibilización y manejo del estrés laboral. Entre las características sociodemográficas se encuentran:

	Variables
Edad	25, 27, 29, 30, 32, 37, 46, 56 años.
Nacionalidad	Ecuatoriano(a)
Género	Masculino/Femenino
Situación conyugal de los trabajadores	Separados/Divorciados/Pareja

Elaborado por: Belén Rivera 2026

La participación de los trabajadores frente a las actividades desarrolladas durante la intervención permitió obtener una respuesta de participación activa y colaborativa. Desde el primer acercamiento, los trabajadores mostraron interés en el proceso, lo cual reflejó una apertura para completar el Instrumento, así como la asistencia y participación durante las charlas realizadas de manera virtual. La

cooperación del grupo facilitó la recolección de información, permitiendo generar espacios de diálogo y reflexión sobre las experiencias laborales comunes.

Durante el proceso, los beneficiarios evidenciaron progresos relevantes en el entendimiento del estrés y de las diversas formas en que este se manifiesta. Entre las principales competencias adquiridas se ve la capacidad de identificar señales físicas, cognitivas y emocionales, tomando una reflexión crítica sobre el impacto del clima organizacional y las relaciones entre pares.

Asimismo, los participantes reforzaron habilidades entrelazadas al autocuidado, regulación emocional y aplicación de estrategias básicas para afrontar el estrés. Estos aprendizajes contribuyeron al fortalecimiento del conocimiento sobre la salud mental en el ámbito laboral, especialmente en la etapa de la adultez, caracterizada por la convergencia de responsabilidades familiares, personales y profesionales.

Desde una perspectiva organizacional, la experiencia permitió identificar aspectos relevantes para futuros proyectos, entre ellos la implementación de espacios periódicos de sensibilización, la adopción de instrumentos estandarizados y el desarrollo de acciones psicoeducativas, las cuales se adaptan a la necesidad de cada empleado.

Aunque el número de participantes es reducido, la experiencia no tuvo como finalidad representar la totalidad de la población farmacéutica, sino profundizar en una experiencia concreta que permitiera generar conocimiento a partir de la vivencia directa de los participantes. En este sentido, el grupo seleccionado constituye una base significativa para analizar el fenómeno del estrés laboral en un contexto real y delimitado.

3. Interpretación

Se realizó el análisis de la información por medio del Cuestionario sobre el estrés laboral de OIT-OMS, el cual es calificado según las opciones seleccionadas de Nunca, Raras veces, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente y Siempre, estas permitirán evaluar las dimensiones del entorno laboral como: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de Cohesion y Respaldo del grupo. (Zamora Chóez)

Tomando en cuenta los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores, se precisa mencionar que se ha detectado un nivel bajo-intermedio de estrés laboral en la percepción global del estrés en el personal laboral de la Farmacéutica del Cantón Durán, en comparativa con un estudio realizado por Tapia et. Al. (2021) en la ciudad de Riobamba, se determinó que, de una muestra de 51 profesionales de la salud, experimentan un nivel intermedio de estrés, siendo el 49,02% el porcentaje más alto en el nivel intermedio referente a la dimensión de Territorio del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS. (Zamora Chóez)

Asimismo, Torres y Paredes (2021) llevaron a cabo un estudio con una muestra de 94 enfermeras pertenecientes a los Hospitales I de la Red Asistencial La Libertad del ESSALUD, en el cual se evidenció que el 46,8% de los participantes presentó un nivel alto de estrés laboral, mientras que el 53,2% mostró un nivel bajo. Estos resultados difieren de los obtenidos en la Farmacéutica del Cantón Durán, donde el nivel de estrés que predominó entre los colaboradores fue del nivel intermedio.

Tomando en consideración la interpretación realizada de estos estudios, se puede indicar que los niveles de estrés detectados en los colaboradores de la Farmacéutica del Cantón Durán, son similares a otros estudios realizados por otros investigadores expertos en el tema.

4. Principales logros del aprendizaje

La sistematización de experiencia desarrollada en una farmacéutica del cantón Durán permitió consolidar aprendizajes significativos de nivel académico y profesional, derivados del proceso de intervención y reflexión en torno al estrés laboral. Uno de los principales logros de aprendizaje fue comprender el estrés laboral como un fenómeno psicosocial multidimensional, influenciado por factores organizacionales, relacionales e individuales, y no únicamente como una respuesta personal del trabajador.

Con el uso del cuestionario de estrés laboral se aprendió de mejor forma a detectar afectaciones psicosociales en el ambiente laboral, especialmente en áreas de influencia del líder, clima de la empresa y la cohesión de grupo. Esto me permitió tener una mayor perspectiva de los niveles de estrés que presentaban los trabajadores, mostrando señales de alerta, dándome alertas de una sensibilización temprana y duradera para su salud mental. (LILIAN, 2022)

La formación académica en psicología resultó importante para la comprensión y el análisis del contexto intervenido. Los saberes teóricos adquiridos a lo largo de la carrera ayudaron a la adecuada adaptación del instrumento, una interpretación crítica de los resultados y a la elaboración de estrategias orientadas al personal. Asimismo, toda la experiencia fue desarrollada desde una perspectiva ética, garantizando el respeto al bienestar de los participantes.

Entre lo positivo se resalta la disposición y participación activa de los trabajadores en todo el proceso, lo que ayudó a generar espacios de reflexión sobre el autocuidado, gestión emocional y el bienestar psicológico. Además, la experiencia fortaleció habilidades profesionales relacionadas con la comunicación psicoeducativa, la planificación de intervenciones preventivas y el uso de herramientas digitales para la evaluación organizacional. Como limitante se identificó el tiempo reducido y el número escaso de participantes, lo que impidió profundizar en un seguimiento a largo plazo.

En relación con los objetivos planteados, se logró cumplir el objetivo de promover la sensibilización sobre el estrés laboral, así como los objetivos específicos vinculados a la identificación de causas y a la promoción de hábitos de afrontamiento saludable. Durante la experiencia se identificaron elementos de riesgo asociados principalmente a la comunicación interna, al liderazgo y a la organización del trabajo, los cuales, de no ser atendidos a tiempo, podrían afectar la salud mental de los trabajadores. Como elemento innovador se resalta la adaptación del cuestionario a plataformas digitales y la implementación de charlas psicoeducativas virtuales, lo cual facilitó la participación y el acceso a la información.

Finalmente, el impacto a nivel de la salud mental se evidencio en una mayor toma de conciencia por parte de los trabajadores sobre el estrés laboral y sus necesidades por adoptar estrategias de autocuidado. La experiencia contribuyó a fortalecer una mirada preventiva sobre la salud mental en el ámbito laboral y a consolidar aprendizajes significativos para el ejercicio profesional en contextos organizacionales.

5. Conclusiones

Se permitió analizar con mayor detalle el estrés que enfrentan los trabajadores de una farmacéutica en duran, dejando en evidencia que se trata de un riesgo psicosocial que influye de forma directa en el bienestar psicológico del personal, en la convivencia del equipo y en el rendimiento general de la organización.

De acuerdo con los objetivos planteados en el trabajo, se puede concluir que la intervención realizada en la farmacéutica aportó resultados útiles para comprender, identificar y manejar mejor el estrés laboral en relación con el primer objetivo, las actividades de sensibilización ayudaron que los trabajadores entendieran mejor el manejo del estrés, esto influye en su desempeño y en la convivencia diaria dentro del equipo, también lograron reconocer que el estrés no solo afecta la productividad individual sino también las relaciones entre compañeros, el ambiente laboral y la manera en que afrontan las exigencias cotidianas del trabajo, además este proceso permitió que valoren la importancia del autocuidado como una forma de prevenir el agotamiento emocional.

En cuanto al segundo objetivo específico, el análisis de los resultados del cuestionario permitió identificar tanto factores internos como externos que influyen en el estrés dentro de la farmacéutica, entre los factores internos se destacan aspectos relacionados con el clima organizacional, la cohesión del grupo y la influencia del líder, estos elementos influyen en como los trabajadores se sienten apoyados y seguros durante sus labores, por otro lado entre los factores externos se identificaron situaciones como la sobrecarga de tareas, actividades diarias propias del sector farmacéutico, mostrando que el estrés aparece cuando las exigencias del entorno superan los recursos disponibles para enfrentarlas.

Sobre el tercer y último objetivo específico, las actividades psicoeducativas motivaron a los empleados a adoptar hábitos y técnicas personales para bajar el estrés. Mostraron interés real en probar estrategias simples como técnicas de respiración y del control emocional, viéndolas como opciones

prácticas y realistas para su vida diaria en el trabajo. Sin embargo, también surgió el obstáculo del tiempo limitado y la carga laboral pesada, lo que deja claro que hace falta un apoyo continuo de la organización para que estos hábitos se queden fijos y permanentes en el quipo.

En general, la experiencia demostró que sensibilizar sobre el estrés es una forma efectiva de prevenirlo, ayudando a crear conciencia, mejorar el ambiente laboral y potenciar el bienestar psicológico. La sistematización deja lecciones valiosas tanto para los participantes como para mi formación en psicología organizacional.

Recomendaciones

Recomiendo a la farmacéutica implementar programas permanentes de sensibilización y prevención del estrés, en lugar de acciones aisladas. La experiencia mostró que a pesar que la mayoría tenía niveles bajos o intermedios de estrés, existen señales de alerta que podrían agravarse sino se actúa a tiempo. Mantener espacios psicoeducativos continuos ayudaría a reforzar el autocuidado y evitar el agotamiento emocional. Además, es clave mejorar el clima de la empresa con una comunicación más clara y directa ya que el sistema de comunicación carece de metas claras, lo que favorece a que exista un incremento de estrés con el paso del tiempo.

Sugiero que la administración crea canales accesibles para compartir objetivos, roles y expectativas, esto serviría de gran ayuda a los trabajadores ya que les darían un sentido de seguridad y pertenencia al equipo. De la misma forma, conviene potenciar un liderazgo más empático y de apoyo. Los resultados dejaron en claro que esto influye mucho en cómo se percibe el estrés. Serviría de manera adecuada disponer de líderes que sepan escuchar, que respalden y acompañen al equipo para que actúen como un escudo protector para los empleados, esto mejoraría el bienestar psicológico de ellos. Por último, cabe mencionar que vale la pena promover dinámicas que refuercen la cohesión grupal y el reconocimiento mutuo.

Iniciativas como el “Muro de agradecimiento y reconocimiento” permiten visibilizar el esfuerzo diario del personal, fortalecer las relaciones interpersonales y generar un ambiente de trabajo más colaborativo y humano.

Como último punto se recomienda incentivar en los trabajadores la adopción de hábitos saludables y estrategias de afrontamiento, tales como pausas activas, técnicas de respiración, manejo del tiempo y control emocional. La experiencia demostró que brindar herramientas prácticas y adaptarlas a la realidad laboral facilita que los trabajadores integren estas estrategias en su rutina diaria.

6. Bibliografía

Alcalá, Ángel Baguer. *DIRECCIÓN DE PERSONAS: Un timón en la tormenta*. Segunda Edición. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2009. 978-84-7978-895-7.

Alexandra Elizabeth Carrión Macas, Jennifer Carolina Erazo. «Prevalencia de estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo, en empleados del área administrativa vs área de auxiliar de farmacia, de la empresa Farmacias Cruz Azul, de la ciudad de Riobamba, durante el periodo julio-agosto 2024.» *Prevalencia de estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo, en empleados del área administrativa vs área de auxiliar de farmacia, de la empresa Farmacias Cruz Azul, de la ciudad de Riobamba, durante el periodo julio-agosto 2024*. Riobamba: Universidad de las Américas, julio-agosto de 2024. Digital.

Cedeño, M. y Vega, J. *Derecho laboral ecuatoriano: fundamentos, normativa y actualidad*. Guayaquil: Editorial Jurídica de las Américas, 2021. Sitio web.

Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoa Igor, M. «Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud.» *Salud de los Trabajadores* (2013): 111-128. académico y científico.

Claudia Dulfary Marín Castañeda Yulieth Marcela Álvarez Morales Víctor Daniel Gil Suarez. *Análisis de cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento laboral del personal de un servicio Farmacéutico Hospitalario en la ciudad de Medellín en el periodo comprendido entre el 2019 – 2020*. informe de investigación. Bello (Antioquia), Colombia.: la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), sede Bello (Antioquia), a través de su Facultad de Ciencias de la Salud., 2021. formato digital (PDF) .

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15789/1/UVDTSO_AlvarezYulieth-GilVictor-MarinClaudia_2021.pdf.

Daneri, M. Florencia, Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología. *Biología del Comportamiento (Trabajo Práctico - Psicobiología del Estrés)*. 2012. Archivo PDF / Internet. 7 de 12 de 2025.

EFECOM, Infobae /. *Infobae*. 28 abril 2025. En línea / Digital / Sitio web. 3 noviembre 2025.

<https://www.infobae.com/espana/agencias/2025/04/28/el-estres-laboral-mata-a-mas-de-10000-personas-al-ano-en-europa-segun-un-estudio/>

EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Encuesta europea ESENER 2019: gestión de riesgos psicosociales en el trabajo*. informe institucional internacional. Bilbao, España: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2019. digital (recurso electrónico / PDF y web oficial). <https://osha.europa.eu/es/publications/esener-2019-methodology>.

Fernández-Ríos, M. *Análisis y descripción de puestos de trabajo: Teoría, métodos y ejercicios*. Madrid, España: Díaz de Santos, 1995. PDF. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Analisis-y-descripcion-puestos-de-trabajo.pdf>

Gutiérrez Alanis, M. T., Sánchez López, C., & Argüello Sánchez, C. «Estrés, fatiga y somnolencia en trabajadores del área de producción de una empresa farmacéutica en México.» *Salud de los Trabajadores* (2015): 91-103. digital . http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000200002.

Karasek, R. A. «Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign.» *Administrative Science Quarterly* 24.2 (1979): 285-308. Artículo de Revista Científica. <https://doi.org/10.2307/2392498>.

Lazarus, y otros. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, 1984. libro.

McEwen, Bruce S.T. «The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance.» *Brain Research* (2000): Vol. 886, Núm. 1-2, págs. 172-189. Internet / Revista Científica. 5 de 12 de 2025.

Medicine), institucional: MedlinePlus (U.S. National Library of. «MedlinePlus.» 17 de julio de 2024.

MedlinePlus. Ed. U.S. National Library of Medicine. Soporte: En línea. 1 de noviembre de 2025.

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001521.htm>.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. *Guía de derechos laborales para trabajadores y empleadores*. 2023.

sitio web. 7 de 12 de 2025. <https://www.trabajo.gob.ec>.

Naciones Unidas (ONU). *World Population Prospects – United Nations DESA*. 2022. Web. 24 de 11 de 2025.

OMS, Organización Mundial de la Salud. *World Health Organization (WHO)*. 2022. Recurso digital / ficha

técnica electrónica en sitio web oficial. 3 de noviembre de 2025. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

Patlán Pérez, Juana. "¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?" *Salud Uninorte* 35(1) (2019): 156-184.

digital. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>.

Pierluigi Catapano, Salvatore Cipolla, Gaia Sampogna, Francesco Perris, Mario Luciano, Federica

Catapano y Andrea Fiorillo. "Organizational and Individual Interventions for Managing Work-

Related Stress in Healthcare Professionals: A Systematic Review." *Medicina* (2023): 1–24. Recurso

electrónico. <https://www.mdpi.com/1648-9144/59/10/1866>.

Pública, Ministerio de Salud. *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral*. Protocolo o

Guía. Quito: Ministerio de Salud Pública, 2022. Informe gubernamental.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>.

Rodríguez Carvajal, R. & de Rivas Hermosilla, S. «Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención.» *Medicina y Seguridad del Trabajo* (2011): 297-310. sitio web.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006.

Sánchez López, Claudia, Maria Teresa Gutiérrez y Claudia Arguello Sánchez. «Estrés, fatiga y somnolencia en trabajadores del área de producción de una empresa farmacéutica en México.» *Salud de los Trabajadores* (2015): 85-94. pdf.

Santos Chamizo, S. L., & Rodríguez Ferrer, M. S. «Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la medicina moderna.» *Revista Cubana de Salud Pública* 49, Núm. 2 (2023): e009.

Selye, H. «A syndrome produced by diverse nocuous agents.» *Nature* (1936): 32. Artículo Científico.

<https://www.nature.com/articles/138032a0>.

Selye, Hans. *Estrés y respuesta del organismo ante las presiones del entorno*. New American Library, 1974. documento digital.

—. *Stress in Health and Disease*. Reading, MA (o Nueva York, NY): Butterworth Publishers, 1976. Impreso / Libro. 6 de 12 de 2025.

Siegrist, J. «Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions.» *Journal of Occupational Health Psychology* (1996): 27-41. Artículo Científico.

Tunanñaña Suarez y Angela. «Adaptación de la escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad.» *PsiqueMag* (2013): 33-50. pdf.

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores UGT, España. *Informe. Salud mental y trabajo 2024*.

documento técnico oficial sobre salud mental y trabajo. Madrid, España.: Unión General de

Trabajadoras y Trabajadores (UGT), España, 2024. Informe. Salud mental y trabajo 2024" de UGT

España es PDF digital / recurso electrónico en línea.

https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf.

Anexos

Anexo 1. Acuerdos de Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a participar en las **charlas sobre psicoeducación y prevención del estrés laboral**, las cuales serán llevadas a cabo por la estudiante de octavo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana.

La participación e información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la implementación de estrategias de promoción de la salud y prevención.

La actividad será facilitada por un estudiante en formación, bajo la supervisión y acompañamiento de docentes profesionales pertenecientes a la institución. Este proceso tiene como finalidad contribuir al desarrollo académico y práctico del estudiante mediante la aplicación de **técnicas y charlas psicoeducativas**. Con el propósito de fortalecer el proceso de aprendizaje y análisis posterior por parte del equipo académico.

Cabe recalcar que esta investigación será realizada únicamente bajo su consentimiento y se utilizará con fines formativos y académicos.

Durante todo el proceso se procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad, manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Jessia Belén Rivera L.

Yo Andrés Gilucho Navarro, con C.I. 0920534898 he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 18 del mes de Diciembre del 2025.

Firma:



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrés', is written over a horizontal line.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Jessia Belén Rivera L.

Yo Gabriela Méndez, con C.I. 0940995731, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 18 del mes de Diciembre del 2025.

Firma:

Gabriela Méndez

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Jessia Belén Rivera L.

Yo Muy Elizabeth Sotelo, con C.I. 0926552811, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 18 del mes de Diciembre del 2025.

Firma: 

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Jessia Belén Rivera L.


Yo Vivian Bolaños, con C.I. 080394269, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 18 del mes de Diciembre del 2025.

Firma:  _____

Agradecidos por su colaboración y receptividad;

Jessia Belén Rivera L.

Yo Kethy Padino Luñiga, con C.I. 091446482-4, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 18 del mes de Diciembre del 2025.

Firma: 

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Jessia Belén Rivera L.

Yo Abraham David Flores, con C.I. 0954553095, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 10 del mes de Diciembre del 2025.

Firma: David Flores

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Jessia Belén Rivera L.

Yo Segundo Blas Vallejo, con C.I. 0908698202 he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 18 del mes de Diciembre del 2025.

Firma: Segundo Blas Vallejo

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Jessia Belén Rivera L.

Yo Bryan Mejias Zeas Bernad, con C.I. 0928685270, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 18 del mes de Diciembre del 2025.

Firma: Bryan Zeas

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Jessia Belén Rivera L.

Yo Manuel Zeas Vallejo, con C.I. 0907304125, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 18 del mes de Diciembre del 2025.

Firma: S. M. Z.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

Jessia Belén Rivera L.

Yo Jason Fero Valljo, con C.I. 0955301551, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad. Fecha: 18 del mes de Diciembre del 2025.

Firma: _____

Jason Fero V.

Anexo 2. Muestra del Instrumento

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

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

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El quipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							

21	Mi equipo me presiona demasiado.						
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.						
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.						
24	La cadena de mando no se respeta.						
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.						

Tomado de la página de la Organización Mundial de la Salud

Anexo 3. Cuadro de Dimensiones

Dimensiones	Ítems/Preguntas
Clima y Estructura Organizacional	1,10,11,20,2,12,16,24
Territorio y Tecnología	3,15,22,4,14,25
Influencia del líder y Respaldo del grupo	5,6,13,17,8,19,23
Falta de cohesión	7,9,18,20

Tomado de la página de la Organización Mundial de la Salud

Anexo 4. Escala Valorativa

Nivel de Estrés	Rango de Puntaje
Bajo nivel de estrés	<90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	>153,3

Tomado de la página de la Organización Mundial de la Salud

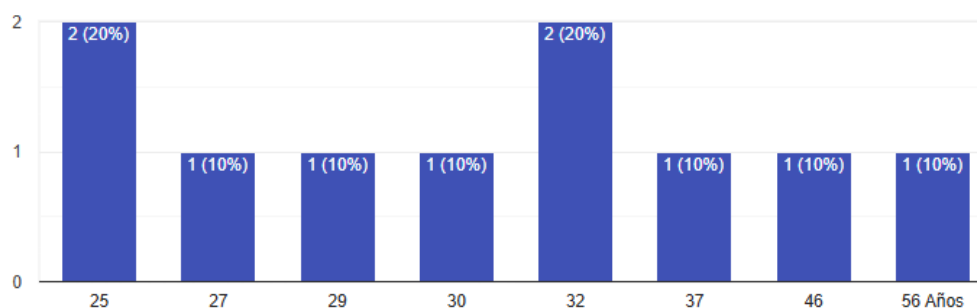
Anexo 5. Adaptación del Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS a la plataforma Zoom.

Resultados obtenidos del Cuestionario.

¿Qué edad tienes?

10 respuestas

 Copiar gráfico

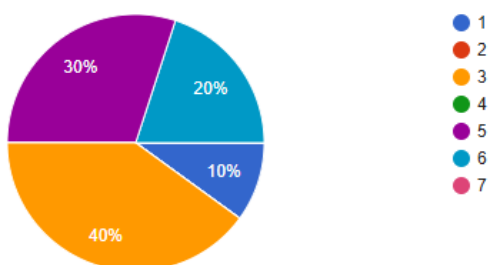


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 1

La gente no comprende la misión y metas de la organización.

10 respuestas

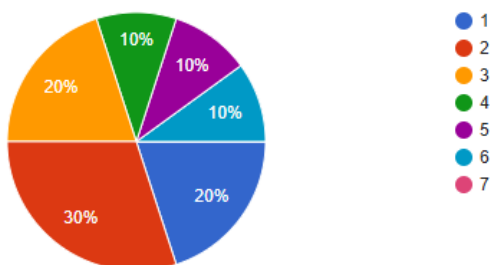


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 2

La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado

10 respuestas

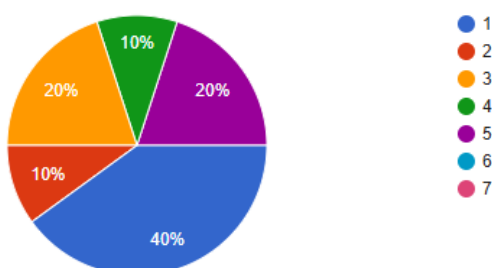


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 3

No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo

10 respuestas

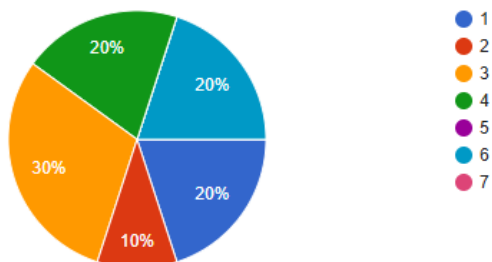


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 4

El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado

10 respuestas

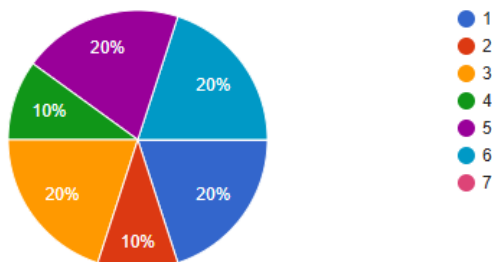


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 5

Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes

10 respuestas

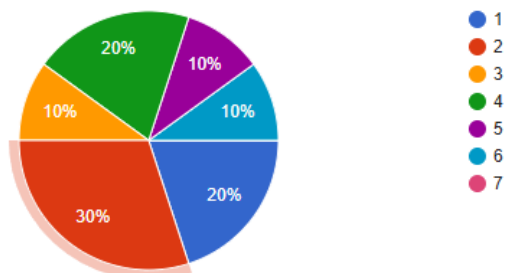


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 6

Mi supervisor no me respeta

10 respuestas

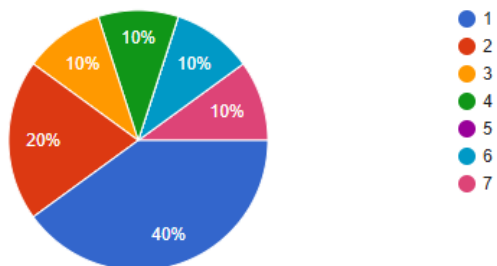


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 7

No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha

10 respuestas

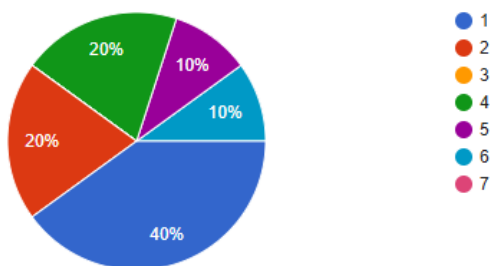


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 8

Mi equipo no respalda mis metas profesionales

10 respuestas

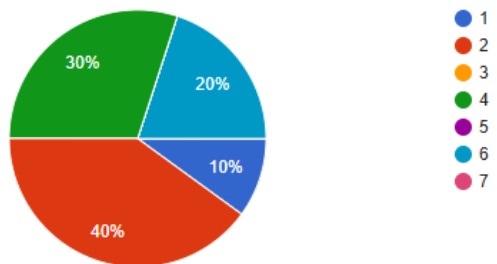


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 9

Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización

10 respuestas

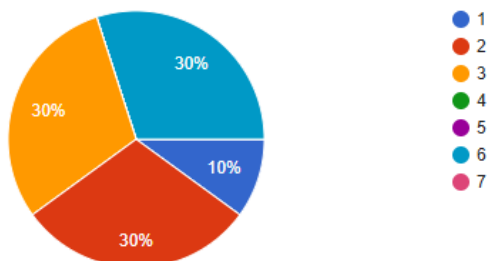


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 10

La estrategia de la organización no es bien comprendida

10 respuestas

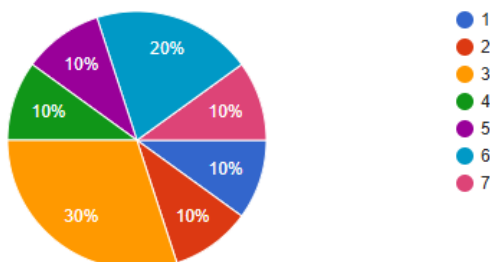


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 11

Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.

10 respuestas

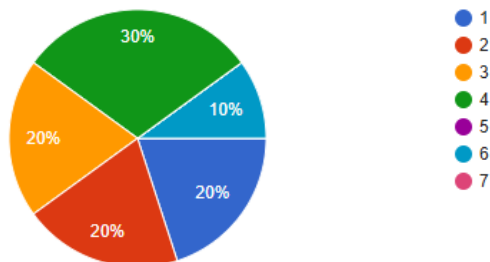


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 12

Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.

10 respuestas

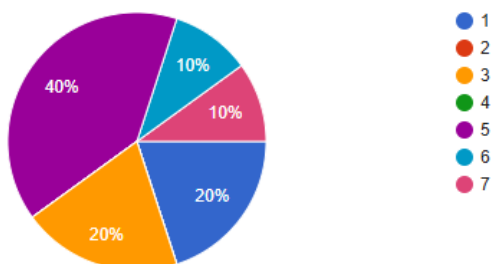


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 13

Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal

10 respuestas

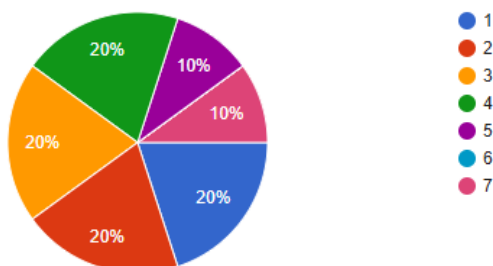


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 14

No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo

10 respuestas

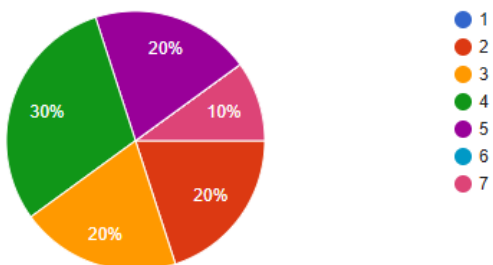


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 15

No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo

10 respuestas

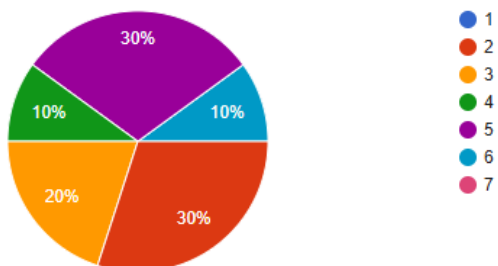


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 16

La estructura formal tiene demasiado papeleo.

10 respuestas

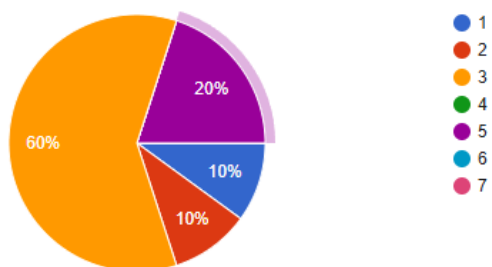


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 17

Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.

10 respuestas

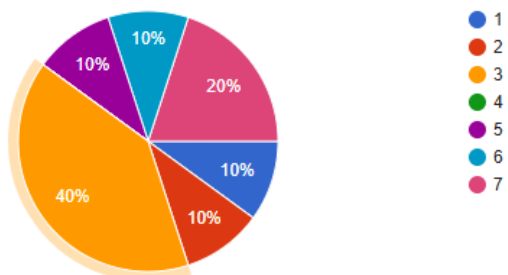


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 18

Mi equipo se encuentra desorganizado

10 respuestas

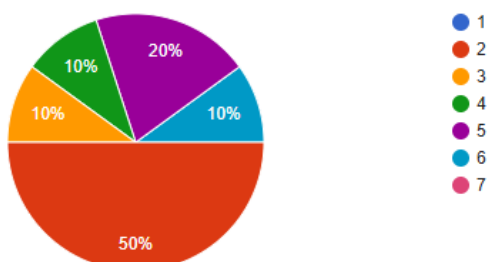


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 19

Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.

10 respuestas

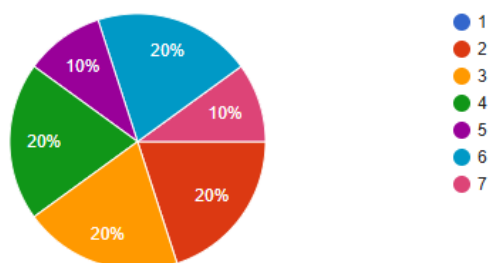


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 20

La organización carece de dirección y objetivos

10 respuestas

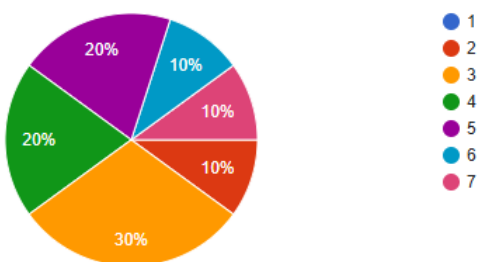


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 21

Mi equipo me presiona demasiado

10 respuestas

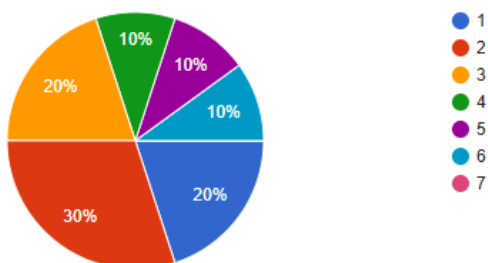


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 22

Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo

10 respuestas

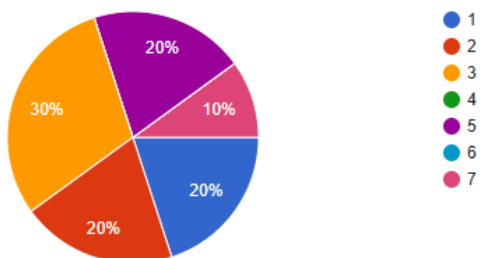


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 23

Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario

10 respuestas

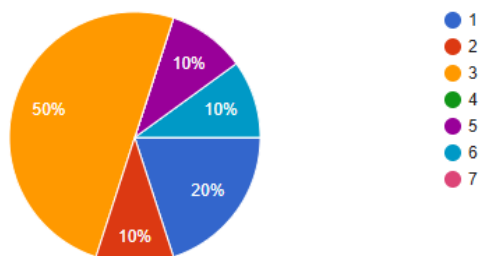


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 24

La cadena de mando no se respeta

10 respuestas

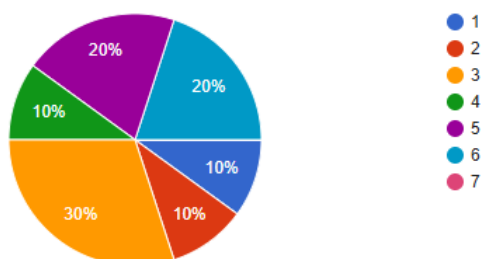


Elaborado por: Belén Rivera 2026

Pregunta 25

No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia

10 respuestas



Elaborado por: Belén Rivera 2026

Anexo 6. Material de exposición sobre el estrés laboral

Imagen 1.



Elaborado por: Belén Rivera 2026

Imagen 2.



Elaborado por: Belén Rivera 2026

Imagen 3.



Elaborado por: Belén Rivera 2026

Imagen 4.



Elaborado por: Belén Rivera 2026

Imagen 5.



Elaborado por: Belén Rivera 2026

Imagen 6.



Elaborado por: Belén Rivera 2026

Anexo 7. Material de exposición

Propuesta a los trabajadores sobre el "Muro de agradecimiento y reconocimiento".

IMPORTANCIA DEL BUEN MANEJO DEL ESTRÉS

¿Por qué es importante?

Manejar bien el estrés no significa eliminar los problemas, sino contar con una red de apoyo sostenible, un buen reconocimiento y un ambiente saludable.



No obstante, cuando el estrés se acumula y no se maneja adecuadamente, puede provocar:

- Cansancio físico y mental
- Irritabilidad y mal humor
- Falta de concentración
- Desmotivación

MURO DE AGRADECIMIENTOS Y RECONOCIMIENTO

Este muro se implementa dentro del lugar de trabajo, en donde dejarán mensajes positivos dirigidos hacia sus compañeros, reconociendo su esfuerzo, apoyo o actitud durante la jornada de trabajo.

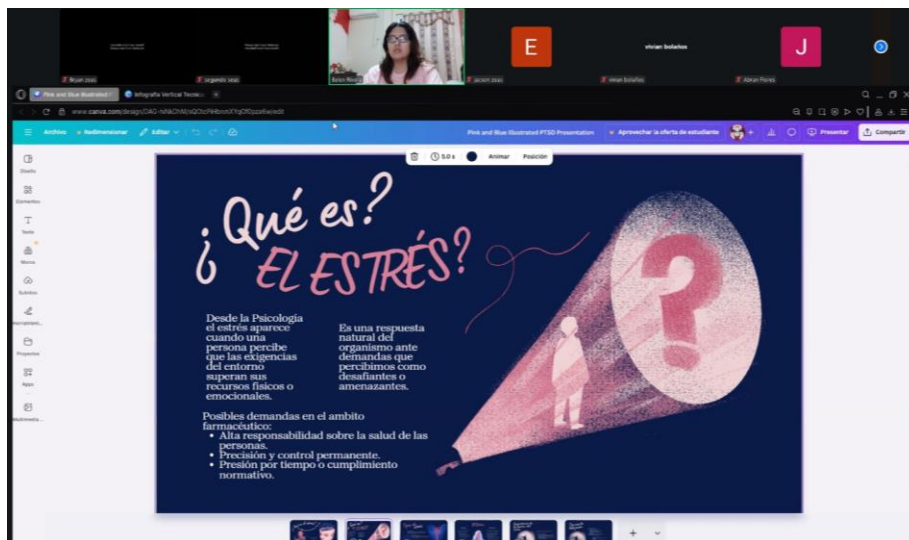


Podemos comenzar a expresarnos en el muro diciendo:

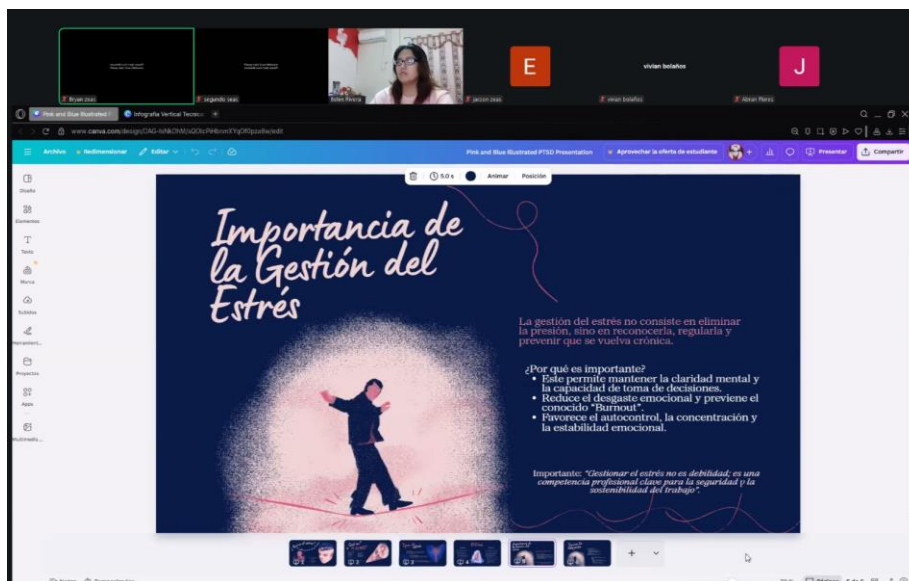
- "Gracias por apoyarme cuando había muchos clientes".
- "Aprecio tu paciencia y buena actitud".
- "Gracias por cubrir mi turno cuando lo necesité".

Un simple "gracias" puede marcar la diferencia.

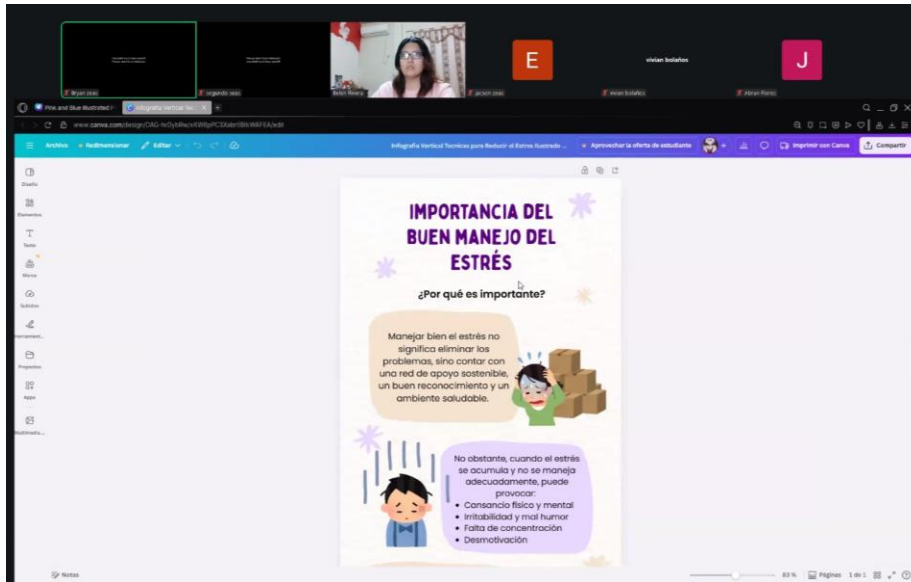
Anexo 8. Evidencia de las Charlas Psicoeducativas via Zoom



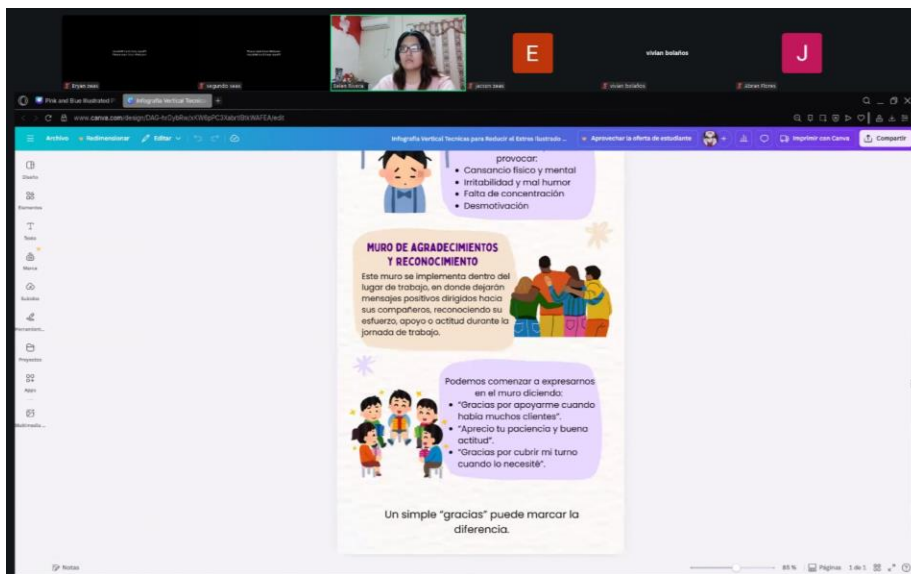
Elaborado por: Belén Rivera 2026



Elaborado por: Belén Rivera 2026



Elaborado por: Belén Rivera 2026



Elaborado por: Belén Rivera 2026